中国心理学会　美国心理学会　联合推荐

Career Paths in Psychology

心理学职业生涯

第二版

书坊 明心

本书是全社会了解心理学全貌的最佳读本，是选择心理学作为职业生涯的必读指南。

中国心理学会理事长　张　侃

权威解读心理学的职业前景

Where Your Degree Can Take You

(Second Edition)

Robert Sternberg（美国心理学会前主席）◎主编

郭秀艳　李荆广◎等译　杨治良◎审校



华东师范大学出版社

无限广阔而灵活的职业机会，尽在心理学。

《心理学职业生涯》是为考虑从事心理学职业的人所准备的。本书中，在各种各样领域中取得极大成就的心理学家讲述了他们的工作：谁让他们入行的，他们喜欢或是不喜欢工作中的哪些方面，他们的典型工作日是什么样子的。这些心理学家提出了一些建议、信息以及他们自身职业生涯的感受，他们诚恳地说出了其所属职业的薪水状况和工作机会，以及在其领域中达到预定目标的所需条件。

现在，心理学家的职业机会比以往要更加丰富且令人激动。正如《心理学职业生涯》所展示的，心理学家的工作已经不再局限于实验室研究者或是个体治疗师这样的传统角色。以下的内容都会在本书中涉及：

* 学校心理学
* （商业）咨询心理学
* 工业与组织心理学
* 心理咨询
* 医院中的临床心理学
* 军事心理学
* 公共服务
* 心理学学术生涯
* 健康心理学
* 管理型医疗领域中的心理学


ISBN 978-7-5617-6036-9
9 787561 760369 >
定价：39.00元
www.ecnupress.com.cn

明心书场

中国心理学会 美国心理学会 联合推荐

Career Paths in Psychology

心理学职业生涯

第二版

Robert Sternberg（美国心理学会前主席）◎主编

郭秀艳 李荆广◎等译 杨治良◎审校

华东师范大学出版社

图书在版编目(CIP)数据

心理学职业生涯:权威解读心理学的职业前景/斯腾伯格主编,郭秀艳等译.—上海:华东师范大学出版社,2008
(华师心理)
ISBN 978-7-5617-6036-9

Ⅰ.心… Ⅱ.①斯…②郭… Ⅲ.心理学—专业—大学生—职业选择 Ⅳ.B84-40 G647.38

中国版本图书馆CIP数据核字(2008)第062538号

心理学职业生涯(第二版)
权威解读心理学的职业前景

主　　编 Robert Sternberg
译　　者 郭秀艳　李荆广等译
审　　校 杨治良

项目编辑 彭呈军
文字编辑 贾严宁
责任校对 赖芳斌
装帧设计 卢晓红

出版发行 华东师范大学出版社
社　　址 上海市中山北路3663号 邮编200062
电话总机 021-62450163转各部门 行政传真021-62572105
客服电话 021-62865537(兼传真)
门市(邮购)电话 021-62869887
门市地址 上海市中山北路3663号华东师范大学校内先锋路口
网　　址 www.ecnupress.com.cn

印 刷 者 浙江省临安市曙光印务有限公司
开　　本 787×1092 16开
印　　张 21.25
字　　数 365千字
版　　次 2008年8月第1版
印　　次 2008年8月第1次
印　　数 5100
书　　号 ISBN 978-7-5617-6036-9/B·418
定　　价 39.00元

出 版 人 朱杰人

贡献者

Daniel J. Abrahamson, *PhD*, Traumatic Stress Institute, Center for Adult & Adolescent Psychotherapy, South Windsor, CT

Jane Annunziata, *PsyD*, independent practice, McLean, VA

Mary Barringer, *PhD*, Bryan Independent School District, Bryan, TX

Judith S. Blanton, *PhD*, RHR International, Los Angeles, CA

Bruce L. Bobbitt, *PhD*, *LP*, United Behavioral Health, Golden Valley, MN

Marc H. Bornstein, *PhD*, Child and Family Research, National Institute of Child Health and Human Development, Bethesda, MD

Sharon Stephens Brehm, *PhD*, Indiana University, Bloomington

Ronald T. Brown, *PhD*, College of Health Professions, Temple University, Philadelphia, PA

Kelly D. Brownell, *PhD*, Yale University, New Haven, CT

Robert Calfee, *PhD*, School of Education, Stanford University, Stanford, CA

Wayne J. Camara, *PhD*, College Board, New York, NY

Paul L. Craig, *PhD*, *ABPP - CN*, School of Medicine, University of Washington, Seattle

Brian P. Daly, *PhD*, College of Health Professions, Temple University, Philadelphia, PA

Debra L. Dunivin, *PhD*, *ABPP*, Walter Reed Army Medical Center,

Bethesda, MD

Christine H. Farber, *PhD*, Traumatic Stress Institute, Center for Adult & Adolescent Psychotherapy, South Windsor, CT

Elena L. Grigorenko, *PhD*, Yale University, New Haven, CT

Tamara M. Haegerich, *PhD*, Institute of Education Sciences, U. S. Department of Education, Washington, DC

M. Victoria Ingram, *PsyD*, *ABPP*, Walter Reed Army Medical Center, Bethesda, MD

Marc Nemiroff, *PhD*, Washington School of Psychiatry, Potomac, MD

Lynn Okagaki, *PhD*, Institute of Education Sciences, Washington, DC

John J. Pass, *PhD*, Iona College, New Rochelle, NY

Henry L. Roediger Ⅲ, *PhD*, Washington University, St. Louis, MO

Adam Saenz, *PhD*, Bryan Independent School District, Bryan, TX

Peter Salavey, *PhD*, Yale University, New Haven, CT

Robert J. Sremberg, *PhD*, Tufts University, Medford, MA

Melba J. T. Vasquez, *PhD*, *ABPP*, independent practice, Austin, TX

Victor H. Vroom, *PhD*, Yale University, New Haven, CT

致谢

我感谢 Cheri Stahl 协助本书的编辑工作。我还感谢美国心理学会(American Psychological Association)的 Gary VandenBos 对本项目的支持。

译者序

心理学是一门独特的学科：自费希纳（G. T. Fechner，1801－1887）于19世纪60年代创立心理物理法，冯特（W. M. Wundt，1832－1920）于1879年在莱比锡大学建立第一个心理学实验室，艾宾浩斯（H. Ebbinghaus，1850－1909）于19世纪80年代首次采用实验法研究人的高级心理过程以来，心理学就奠定了其求实、客观的科学本质；同时，心理学又具有极强的人文性，其研究对象——人类心理，可谓充满着理性、灵性与感性。简言之，心理学是一门采用客观科学的方法研究人们内心活动及其规律的学问。就拿本书主编R. Sternberg来说，他首先是一名自然科学家，在心理学研究中他采用了实验、统计等科学的方法；然而他同时又是一名社会科学家，他研究的主题，人类的智慧、人类的创造力乃至人类的亘古之谜——爱情等，足以让任何一位读者为之神往。在其研究基础上Sternberg提出了著名的爱情三元论，他认为爱情是由亲密（intimacy）、激情（passion）与承诺（commitment）这三种成分彼此混合共同演绎的。

正因为如此，心理学自创建之初，就有许多有志之士同Sternberg一样，被她所蕴含的科学精神和人文气质不断吸引，而选择她作为自己的毕生职业生涯。然而，心理学的漫漫求索之路并非一帆风顺，莘莘学子们的满腔热情也常常会不知所终，为此这本《心理学职业生涯》便应运而生。它由多位心理学名家齐心著述，全方位介绍了心理学职业的林林总总，来帮助人们了解心理学工作的异彩纷呈，进而从中找到适宜自身发展的心理学职业生涯。从翻译之初到最后成稿，我们都坚信：翻译本书并将它介绍给心理系本科生、研究生乃至心理学工作者或是

那些对心理学职业向往的人，一定会大有裨益的。

然而，本书绝非“指南”、“介绍”等词语可以概括。翻译过程中，一字一句研读同行们的文字，就仿佛在聆听他们生命中的点点滴滴，见证他们职业生涯里的起起落落，让沉浸其中的我们，时而共感、时而敬佩、时而惊奇……因此，在译稿定稿之际，我们想说：本书的读者绝不应仅限于学生，那些资深的心理学工作者们，同样也能在本书中找到他们职业生涯困惑的答案。

如下四个鲜明特色，使本书得以深入人心。

一、对职业领域的介绍全面、系统

行文时，本书采用了较为一致的流程，对每个领域分别进行介绍，包括：从事的工作；进入该领域所需的准备；经济收入的多少；职业的优点与缺点；领域内成功所需的品质；作者入行的原因；一个典型工作日所从事的活动等方面。本书的内容安排，可谓全方位、多角度：既有对职业本身的描述，又有对该领域从业人员的特征分析；既有归纳好的指导原则，又有个人经历的细致叙述，还有翔实的统计数据。这些内容，保证了本书的实用性，使得它对读者的心理学职业生涯有着相当程度的指导意义。

二、对职业经历的叙述生动、启智

作者介绍各自专业领域时，均以较大篇幅介绍了个人经历，例如入行原因、典型工作日的活动等等。虽然这些经历不如概括性原则(例如，职业的优劣、成功所需品质)那样全面、简洁，但却可以让人更受启发、印象深刻。

例如，第1章作者 Roediger 曾这样写道“现在离会议开始不到一个小时了，而我还没有完成手稿的阅读。所以我去了地下室一处隐蔽的角落里(那里没有电话)……我阅读完手稿，狼吞虎咽地吃下午饭就去开午间会议了。”初看此处，我哑然失笑，一个教授为了阅读一篇研讨会上将要讨论的文章，竟然如此“狼狈”。但细想起来，不禁肃然起敬：读一篇文章尚且如此认真，又怎么会做不出出色的研究呢？由于研究领域同为学习与记忆，我对 Roediger 本人也正好略有了解：在内隐记忆研究盛行时，他就创造性地提出了迁移适当加工理论(transfer-appropriate processing theory)，后来又率先开展错误记忆的研究，并提出了错误记忆的经典范式——DRM 范式，而近几年来，他又另辟蹊径，进行了一系列关于测验效应(testing effect)的研究，使得人们对测验在记忆中的作用有了新的看法。我想 Roediger 这些成就，似乎从某个角度应验了那句名言——“世上就怕‘认真’二字”。

又例如，第5章，作者 Brehm 讲述了他的职业生涯“轮回”，即从做学问到做行

政，到再回过头来做学问。当她成为一个大学行政管理人员的时候，谁能想到她最初想当一个临床心理医生呢？可见，成功的职业生涯也并非在一开始就有明确的方向，很多时候你的选择也不过是“无心插柳”。这或许告诉我们：职业之路并非唯一，只要勤奋、努力，找准适合自己的方向，定能“通向罗马”。

类似的经历，藏匿其中的智慧，不一而足，有待读者去细细发掘、体会。

三、对职业情结的展现自然、动人

阅读本书，会时常感到作者情不自禁的真情流露，特别是他们对自己职业的激情与热爱，所有这些已经深深地扎根在每位作者的心里，日久天长成就了执着于心理学的浓得化不开的情结。

例如，第9章，作者Craig一开篇介绍某次神经心理学会议的情形——“‘我热爱神经心理学！’，当听到Erin Bigler在1999年国家神经心理科学院年会上获得杰出神经心理学奖后自发地表达他对神经心理学的热情时，我认识到他是代表这个职业的所有人在讲话……但当Bigler说出来自他心底这一句话时，听众们都保持着沉默，并且我注意到许多人都在点头表示赞同，无可厚非，他的讲话代表了该领域我们所有这些人……”。这只言片语，真实自然地再现了当时情境，展现了与会人士对自身专业的热爱。

俗话说，“爱一行，干一行”。各位作者在介绍自身领域时，无不力图将自己的职业激情传递给读者。译完本书，我仿佛受到作者的感染，也更加热爱心理学了：思考人生，感受万物，揭秘人性，帮助他人，实现自我，这是多么美妙的一件事啊！

四、对职业选择的烘托真实、多彩

全书共19章，每一章都介绍了一个心理学分支领域，足见心理学职业生涯的多姿多彩。这也意味着心理学的职业选择有着多种可能性。在热爱心理学的同时：如果兴趣在于教书育人，可以选择教育心理学，你可以为政府制定教育策略，为学校和家庭设计教育软件，甚至像本书作者之一Calfee一样成为一名教育玩具生产商的顾问；如果有着绿军装的梦，可以选择军事心理学，你可以协助军队选拔士兵、军官，为各类军人提供心理辅导，甚至深入前线，给前线官兵提供最直接的心理援助；如果乐于助人，解人心灵疾苦，可以选择咨询或临床心理学，你可以帮助某个自闭症儿童适应生活，或是帮助某个学生克服高度的考试焦虑，抑或解决人们的婚姻与情感困惑……总之，若是对探索人类心灵感兴趣，你能做的还有很多很多。

纵观全书，作者们都在传达这样一个观念：心理学是有趣的、美好的，值得你为之奋斗终生的。对此我们完全认同！若你尚在心理学大门之外犹豫、徘徊，请果敢

地进入心理学世界中来，她有足够大的胸襟包容你，她有足够大的力量扶持你；若你已踏上心理学的康庄大道，请尽情地享受用心理学智慧帮助他人的乐趣，真切体验探索美丽心灵的幸福！当然，建设中国心理学还任重道远，愿我们每个人都献出自己的一份力量！

最后，我感谢各位前辈作者给我们无私奉献的这本佳作！感谢华东师范大学出版社的鼎力支持！感谢出版社彭呈军编辑细心而周密的工作！感谢杨治良教授的倾力审校！感谢我的学生们在翻译中付出的辛勤劳动！由于我们的水平有限，不足之处恳请读者们见谅。

本书译者如下：序，郭秀艳，李荆广；第一章，郭秀艳，顾卓筠；第二章，郭秀艳，端霏；第三章，郭秀艳，端霏，傅成；第四章，姜珊；第五章，窦刚；第六章，张敬敏，窦刚；第七章，李斌；第八章，沈泱；第九章，朱跃宗；第十章，桑轲；第十一章，顾卓筠；第十二章，李春凯；第十三章，傅成，端霏；第十四章，陈维雯；第十五章，高妍；第十六章，沈捷；第十七章，张倩；第十八章，端霏；第十九章、跋，李荆广。此外，郭秀艳、李荆广和窦刚对本书进行了统稿和编辑。

译者　2008 年 4 月 8 日于上海华东师范大学

序

Robert J. Sternberg

鲜有研究领域能够比心理学为人们提供更丰富的就业机会。这本书就是关于心理学所提供的这些就业机会的。它们多种多样，具有挑战性而且非常有趣。还有很重要的一点是，它们能够带来丰厚的收入。它们同样具有灵活性：通常，人们能够在相当容易且不需要太多调整的情况下，从一种心理学职业转到另一种心理学职业。此外，即使只从事单一的职业，形形色色的挑战与活动也能让那些最容易感到厌倦的人们产生兴趣。

这是本书的第二版。第一版是在10年前出版的。从那时起，心理学的局面已经发生了改变。目前这本书比第一版多了五章。而且，所有章节要么经过了充分更新，要么就是完全重写以反映当前的发展趋势，而后一种情况占了大多数。一些章节被删除了，而另一些章节被添加进来以反映这个领域的改变。

如果随机选取一周，我可能会从事如下活动：乘飞机去参加系里的讨论会；给研究生以及本科生上课；为某本专业杂志撰写论文；为某本通俗杂志撰写文章；为某一本科生教材撰写某章内容；为某家教育或商业组织提供咨询；撰写研究基金申请书；挨个儿会见我指导的学生；为某本学术期刊的论文审稿；因为有些家长的孩子在学校里遇到了一些问题，我需要回答他们的电话询问；与其他大洲的合作者进行联系，以了解我们合作研究的进展；参加某次教员会议；会见某一求职者，并对其面试；与我的研究团队成员举行一次轻松的晚餐会，随便聊聊我

们的研究；我还要见我的老婆和孩子。我热爱这些丰富多彩的工作事务，而这仅仅代表许多心理学可能职业的一种——一个学术型心理学家（academic psychologist）[①]（现在也同时是一名系主任）。其他心理学家还会兼做临床执业、科研、教学以及管理。人们怎么会觉得厌倦呢？

心理学不仅仅是最令人感兴趣的领域，同时还是内容最丰富的领域：鲜有领域能够提供如此大量且种类繁多的就业机会。因而，大学生选择心理学为主修专业，能够为他们自己创设极大的机会。研究生能够胜任不同的职业，另外，实践工作者通常会在心理学领域内改变他们的工作种类或是工作环境。

心理学是最值得进入的领域之一。心理学会很有趣，它能够给人们带来帮助，增长人们的科学和临床知识，而且会带来相对较高的报酬。大部分心理学家的薪水显著高于美国全民薪水的平均水平。拥有极高薪水的人并不多，但是确实有人达到了。他们通常是非常成功的私人从业者、组织心理学家以及为知名出版社撰写教材或著作的作家。现实地说，当你选择了心理学职业，你既不会食不裹腹，也不会从此就飞黄腾达。你将要做的是帮助人们改善其生活，帮助学生学会去了解自己以及他人，也许还可能有助于推动本专业的发展，而当你做这些事情时，你会有一种很棒的感觉。

本书会帮助你开始心理学领域中的某一职业生涯，或者帮你继续甚至改变目前的职业。这本书的各章将会告诉你心理学中 19 种不同的研究生层次（例如，取得过哲学博士、教育学博士或心理学博士学位的人）的职业机会。每章将针对某一类型的职业予以讨论：它是什么样的；如何准备它；人们会从事哪些典型工作；报酬的大致范围[②]；人们通常会认为的优势与劣势；成功所需要的个人与专业素养；就业与提升的机会。

之所以邀请这些心理学家作为本书中各章的作者，是因为他们在各自领域的卓越成就。他们均在行业内较为杰出，且具有深厚的经验，而这些经验正是作为新手的研究生所需要效仿的。邀请他们来撰写本书，并不仅仅是因为他们在各自领域的地位，还因为他们能够将其职业的激情传递给本书的读者。

① 考虑到习惯用法及语言简洁性，本书在翻译过程中，对“psychologist”大多采用“心理学家”的译法，而较少采用“心理学者”、“心理学工作者”的翻法。但是需要指出的是，psychologist 在美国一般指经过严格心理学训练的专业人士（如哲学博士或心理学博士学位的获得者）。——译者注。

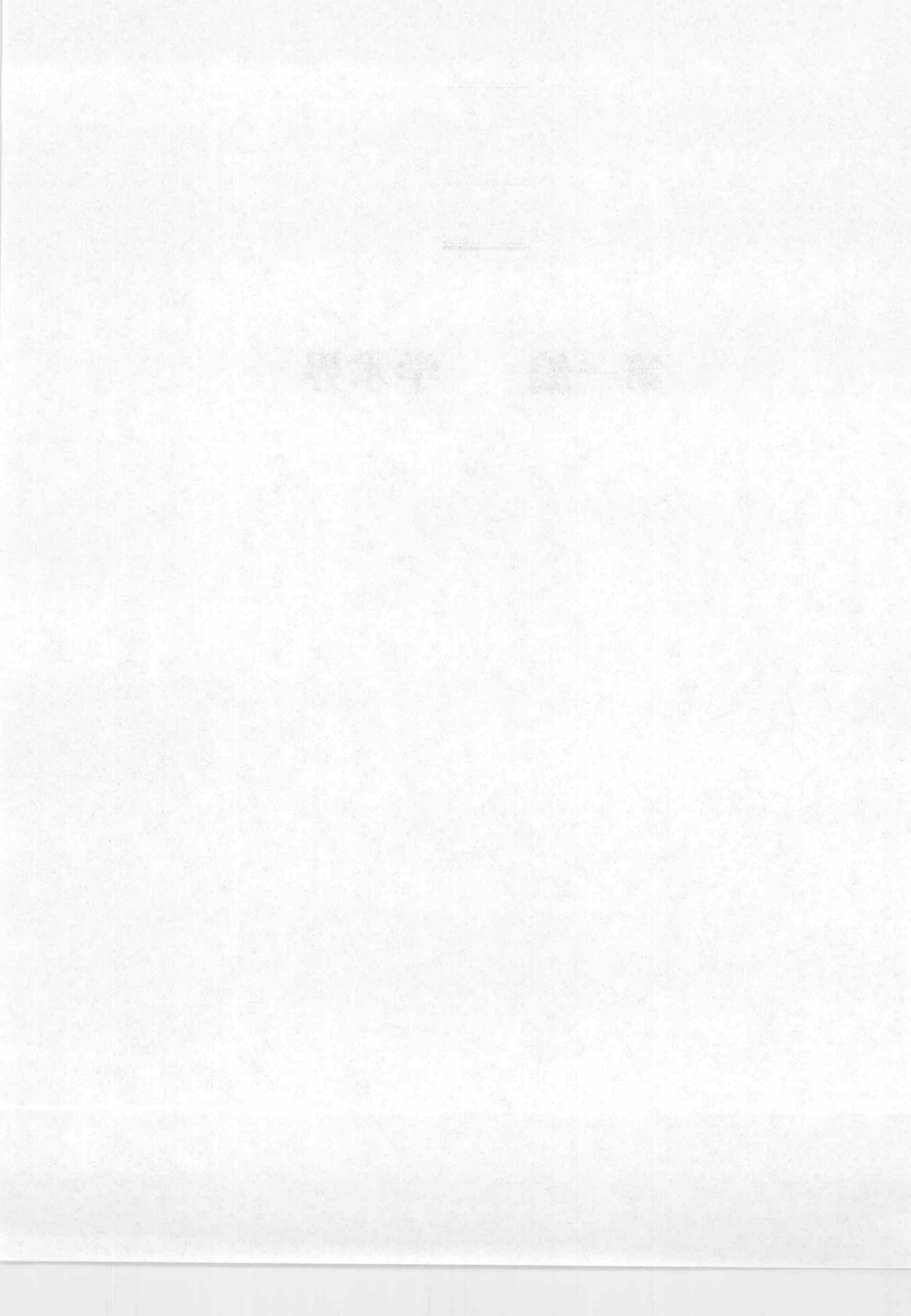
② 每章所提供关于报酬的信息是不同水平的，这取决于在某一领域可能获得的数据。

当然，一本如此长度的书尚不足以涵盖每种可能的心理学职业，但是本书所涉及的职业均在很大程度上代表了心理学家目前的工作以及相当一部分心理学家的选择。本书分为四个部分，每一部分涉及心理学职业生涯的一个侧面：学术组织中的职业；临床与咨询职业；社区心理学的职业（这通常是私人执业的）；非学术组织中的职业以及同时涉及多种情况的职业。当然，每章的组织方式只是多种可能的一种，但是这似乎确实代表了许多人阐释这一领域的方式。

我希望在本书中，读者能够找到既有趣味又能激发自己热情的例子。心理学是一个具有许多可能机会的领域，我希望你们在自己的探索之旅中一路走好。

目录

第一编 学术界



第1章 教学、研究及更多：心理学家的学术生涯

Henry L. Roediger III[①]

参与撰写这本书的作者都非常清晰地表达了一个事实：心理学家在很多不同的环境下做着许多不同的工作。然而，几乎所有心理学家都是在专门学院及综合性大学中接受训练的，所以几乎这个领域中的所有人都在某种程度上对学术环境有所了解。大多数读这本书的学生也身在学术环境中，所以他们了解他们教授所做的工作。然而，我过去35年来与学生交流的经验表明，尽管他们知道学术职业生涯的某些显见的方面，他们还是不了解那些不太明显之处。本章我会讨论其中的几点。 9

要写一些和心理学学术生涯有关的东西是困难的。这是因为学术界提供了许多不同的职业生涯。比如在一家社区学院里任教的心理学家可能是一个兼职教授，他在学术界外有另一份工作。文学与艺术学院里的教授可能会把许多时间花 10

① Henry L. Roediger III，文学学士，哲学博士。在圣路易斯市的华盛顿大学，他是 James S. McDonnell 杰出大学心理学教授（James S. McDonnell Distinguished University Professor of Psychology）。他在华盛顿和李大学（Washington and Lee University）获得文学学士学位，后在耶鲁大学获得哲学博士学位。Roediger 之前曾任教于普渡（Purdue）大学、多伦多大学和莱斯（Rice）大学，后在1996年进入华盛顿大学。他主要研究人类记忆。这里要感谢来自 Lyn Goff，Jane McConnell，Kathleen McDermott，Kerry Robinson，Rebecca Roediger 和 Dave Schneider 对本章内容的评论。

在教学上，一个学期经常要上三四门课。对于那些在大一些而且有研究生项目的大学（通常被叫成研究型大学）里的雇员，通常被要求做研究，并且在学术期刊上发表研究成果。而在社区学院和其他文学与艺术学院里的教学任务可能会使得教师没有时间做研究或从事其他活动。典型研究型大学里，教师一个学期里只给本科生或研究生上一门或两门课。

虽然学术心理学的职业生涯在多样的学术环境里各不相同，但是它们却有共同的特征，例如给学生上课和提供指导意见。在这一章里，我会概述这些共同特征，同时会提及不同学术环境里的不同工作性质。我在普渡大学、多伦多大学、莱斯大学和华盛顿大学教过书，还在华盛顿和李大学及耶鲁大学受过教育，所有这些经历都会在本章中提到。所有我任教过的学校都是研究型大学，但是其中两个（普渡大学和多伦多大学）是公立的（即由政府支持的），而另外两个（莱斯大学和华盛顿大学）则是私立的（即很大程度上由私人募集的资金来支持）。这些学校的学生人数差别很大，从普渡大学的 33 000 个学生（我在那里的时候）到莱斯大学的大约 4 000 名学生。

学术心理学生涯的性质

学术界里个人生涯的性质就像我提到过的那样，它部分取决于学术机构的种类。学术生涯最明显的特征就是要承担教学工作，这是所有高等教育机构中常见的事情。任何把自己一生献给学术的人都应该热爱教学，同时也热爱学习。另外他们也应该有把这种对学习的热爱传达给别人的渴望。广义上讲，教学会有多种层面，并且会发生在不同的场合。除了教授正式的课程外，教授也会在许多场合与学生互动，例如小型讨论会、单独讨论、研究会议，有时还会在教室外的环境（这取决于你的学校），例如餐厅里。

11 身为学术界一员，有许多让人快乐的好处，其中之一是向学生学习。刚开始学心理学的学生经常有不同且有趣的看法。而且，教员也能从学生撰写的学期报告或研究论文的新颖主题中，或者对既有研究的出色综述中获取到新的信息。

人们通常会把学院教授看成这样一种人：他们先通晓自己所研究的领域，转而传授该领域的知识。这种想法是错误的（或者最多是部分正确的），教育只是学习的起始过程，学习还会继续贯穿在学术教学的整个生涯中。教授必须紧紧跟上自己领域的快速发展，才能让他们的课程跟上时代。当然，没人可以完全掌握自己传

授领域的所有方面，但是身为一个教授，就要求他至少能够对自己所教的领域有广泛的涉猎，不遗漏关键内容和新的重大进展。

总之，对于投身于学术的人，其主要品质就是热爱学习以及渴望把这份热爱传递给别人。但是除了教学，一个人在学术环境中还会做些什么呢？接着我会转向这个问题。

学院教授的活动

除了教学，教授们还做什么？答案是：还有很多的事情！比如：进行研究、写作以及在专门委员会工作。因为在某些外人看来，他们教学工作太少，所以人们经常批评学院教授。例如，人们之所以那样说，是因为教授花在课堂里的时间和高中老师比起来要相对少一些。然而，这种在教学上所花时间的多少并不是说学院教授这个职业要求不严格，或他们工作不卖力。相反，他们工作非常卖力，这份职业也要求严格。但是很多外人没有意识到教授们要达成的要求往往更多。下面所举的例子有些个别，因为这些事都是我做的。但是所有教授都要在他们职业生涯中的某段时间做其中大多数的事情。

▶▶▶ 备课

在一个教授真正可以走进教室前，他或她已经做过大量准备了。对于一个小时的课程，准备内容需要几个小时的背景知识阅读、记笔记、准备幻灯或者其他活动，例如安排课堂讲授。教授必须知道选定的课本里有什么，还必须在备课时参考其他书籍和研究文献，这是因为课程的内容通常远远超过课本本身。有时候学生会抱怨课程的工作量或阅读量，但是显然教授做得要多得多。刚开始教学的学院教授经常把很多自己的时间花在备课上。他们经常教一些课时较多的科目，并且要在一个学期里为每个大约40节课的科目准备材料，而这需要花费大量的时间。即使教了好几年的有经验的教授，也必须不停地更新他们的材料。如果他们决定教一门新的科目时，他们必须从零开始准备。对于那些一个学期教三四门课的教授，备课会占用他们职业生涯早期的几乎所有时间。

12

技术上的新进展使得备课稍微有些变化。许多大学教科书的出版商提供了辅助材料软件包，其中包括传统的辅助用具（例如课程的辅助读物，投影胶片（acetate transparency））或者是最新的录像资料和其他资料。所有这些都可以帮助教授备课。这些辅助用具会让课时较多的科目变得更有趣，但是某种程度上它们也对教

授在学习新技术、预习这些材料及把它们融进课堂方面提出了更高的要求。

授课

教授们可能会在课堂上授课，或者在小型的讨论会(就是把讲课和讨论结合起来)上授课，或者在阅读小组(每人都阅读一些材料，然后讨论)里授课。虽然这些讲课方法都遭到了多年的批评，但是它们可能仍然是最常见的上课方式。然而，很多人都撰文建议教授将标准的(即非交流式的)讲课法转换成学生能更完全地参与进来的方式(例如小组间的畅所欲言(break-out discussion)、课堂练习或实验、演讲)。每个读这本书的人都知道在教学上有非常大的个体差异：有些人是天生的好老师，因为他们集人格魅力、知识、口才和幽默于一身，而且精于表演。如果每个人都致力于教学，他们一定能成为一个很好的老师。(见 Bernstein 和 Lucas 撰写的章节“有效教学的技巧”，2004。)

就像我前面提到的那样，教授们花在课堂里的时间看上去是有限的。在我职业生涯的很多时间，我一个学期教两门课，通常一门本科生的课，一门研究生的课，所以我每周要在教室里花 6 小时。然而，我通常每周要工作 60—70 小时，因为我的时间全被这部分所列的其他事情给占用了。

13

编写和批改考卷

编写和批改考卷是教学的一部分，但是与备课和上课是分离的。这些事会占用大量时间，通常取决于所教科目的数量、每个科目学生的数量以及所安排的测验和作业的种类。选择题和其他“客观”测验(例如判断题或者项目匹配题)非常容易批改，但是出这类题通常要花很多时间。设计小论文和简答题更快，但是这些测验需要更多的时间来评阅。

在我自己看来，我不喜欢只出客观题。有证据显示这类题使得学生专注于学习孤立的事实，而不是把材料整合起来，从而接触更广泛的内容以及核心的主题(例如 Schmidt，1983)。所以我比较喜欢让学生去写小论文，这样可以让他们在研究时寻找相互关联的主题。当我在教心理学导论的时候，我会安排四次测验，这些测验都由小论文和客观试题混合构成。另外，所有的学生都会写一篇关于某本书的小论文，最后还要进行一个附加的期末考试。在我教授的关于记忆的其他本科生课上，学生们要进行两小时小论文测验，写两篇小论文，还要进行期末考试(以小论文的方式)。一门课通常有 150 个学生，另一门课有 35 个学生，为这两门课出题和批改试卷所需要的时间是很多的。幸运的是，虽然我会自己做一些批改工作，但是两门课上我都有助教，他们会帮忙做这些琐事。当我教研究生课程时，我通常要

求学生在学期里写一些和不同课题有关的小论文，然后让他们就感兴趣的课题的一些研究写一篇长一些的综述。在论文的最后，还要求他们写一些可能会对该领域的知识有贡献的展望。

▶▶▶ 和学生商讨

许多教授喜欢在课堂外和学生见面。在不同的研究所里，学生们会感到不同程度的自由，他们可以利用这种自由来拜访老师，讨论学习中的问题，获取关于学习和职业上的建议，掌握更多的材料或者讨论想法。对于有研究生项目的大学来说，教师的很多时间都花在指导研究生做研究和讨论研究上。我估计自己每周要花4至5个小时与研究生和本科生讨论研究项目。另外，每周我还要主持一次实验室会议，参与者有我自己的学生，还有其他想参与进来的人（即使他们是其他教授的学生）。实验室会议起着非正式课程的作用，但是它的主题每周都不尽相同。

14

▶▶▶ 进行研究

许多教员都进行心理学研究。虽然这个活动在研究型大学里尤为常见，但是所有类型学校中的心理学家都有自己感兴趣的项目和重要研究。筹划研究需要时间，它通常会在诸如和学生交流、阅读材料及写研究申请时同步进行。研究最初可能看起来是一种神秘过程，但是它是每个学科必需的源泉。因为每个领域的进展和发现都是从新研究来的。科学家知道他们领域中的知识状态，而且他们对未知事物的好奇推动了学科的发展。未来研究的动力，来自很多探索良久但仍旧未解决的过去发现，来自对理论的检验以考察它们正确与否，来自考察从某项研究获得的结论能否推广到其他环境里等等。研究者通常从某个理论推出假设，然后收集数据来评估这些假设。当学生刚进入某个领域时，他们经常想知道某个研究想法的来源，在此之上他们会产生自己的想法。随着对自己领域的了解增多，许多研究者会感叹于缺少时间和资源，以至不能对所有他们想了解的问题进行研究。

当学生刚进研究生院时，教授经常会指导他们最初的研究项目。没有人会指望刚接触一个领域的学生就会设计和进行尖端的研究，因为成为一名研究者是一个渐进的过程。合作是关键的，因为学生会在研究的进行中学习一些东西。例如，刚开始和我一起工作的学生会承担部分项目，这些项目可能已经开展很久了。他们可以在实践中学习，同时可以尽量接触到自己领域里的问题和研究进程。然而，在我和学生一起工作的4年或5年里，他们逐渐变得独立，逐渐开始独自设计、开展研究和撰写论文，更少地和我商谈。

学生们经常从与他们导师进行的一对一会面中学习做研究。那些和我一起工

15

作的学生会在我们每周的实验室会议上与我见面。有时某个学生演示他或她的研究或仅是未来的研究方案，但是通常我会选择一篇最近的研究文献或章节让大家阅读和讨论。许多关于未来研究的想法都是从这些讨论中出来的。（我会在本章其他部分讲到研究的其他方面。）

▶▶▶ 写推荐信

当然你可能会以为这件事不应该单独列出来说，恰恰相反，我倒认为应该把它列出来。在一年的特定时候，写推荐信会花掉大把的时间。本科生需要推荐信以申请进研究生院和找工作。研究生需要职业介绍信（employment letters of reference）以应对20个或更多的申请。以前的学生和本专业的同事需要推荐信来帮助他们申请工作。还有，随着一个人专业资历的增长，其他大学会请他为本校申请晋升或者申请终身教职的候选人出具鉴定信。（终身教职是给教员的终身工作保障。一旦拥有，他们就能够自由地探索任何问题，不用害怕因为研究禁忌问题而遭到报复）。通常这些大学还会把候选人的作品选集，他或她的研究成果和计划的一个综述以及个人履历一并送来。在写推荐信之前要考虑所有这些信息，而这种工作需要花好几个小时。我估计在一年里，我会给大约10个学生和同事写推荐信，还给其他大学的5—7个申请晋升的人写。所有这些信都要时间，特别是在秋冬季。写推荐信是季度性的事情。

▶▶▶ 参加教员会议和委员会会议

除去其他因素，大学就是一个有层次结构的大型组织。这些组织需要不同群体来处理特定的问题，从而保持自身运转顺畅。在典型的心理学系里，可能会有如下的要素：

- 房间管理委员会（space committee），专门负责研究室的分配；
- 被试使用委员会，专门负责监管用人或动物作被试的研究计划；
- 动物饲养委员会，专门负责照看动物并提供它们的住所；
- 晋升和终身教授委员会，由地位较高的教授组成；
- 研究生委员会，专门监管研究生课程；
- 本科生委员会，同研究生委员会一样，专门对本科生课程进行监管。

16

当然，教授个人仅仅可能被归入这些委员会中的1到2个，但是这些任务确实是需要时间的。另外，系里和大学里也有需要全体教员参与的一般性会议。

其实也有专门的学生委员会会议。在有荣誉学位的本科生课程里，某个教授可能是一个有2—3名成员的委员会的一员，该委员会专门指导荣誉学生进行研究

并评审该研究。在有研究生课程的大学里，每个学生通常都会参加一个委员会，该委员会是为硕士学位和哲学博士学位学生服务的。教授可能会和学生见面，讨论学生的研究计划，以及如何开展研究。然后，教员必须最终审阅学生撰写的论文或毕业论文，而学生必须在另一个会议上为自己的论文答辩。一些大学也要求在学生开始哲学博士学位的攻读之前，对他们开展初步的或资格认证性质的考试，这些也要求教员在某些委员会议上出面。

除了我已经列出来的之外，还有一些其他委员会议。当系里需要雇佣新的教员时，教授可能要充当教员遴选委员会的成员，而这需要很多时间。首先教授要看大量的申请，然后与3—4个申请人面谈，后面还要决定将哪个人推荐到空缺的职位。教授可能也会参与到整个大学里其他的委员会中去，例如遴选新院长、教务长或校长的委员会。大多数大学还有管理其他事务的委员会，例如体育和入学。在一个学年的某些特定时间，委员会工作也要花掉很多时间。有时这种工作并不是让人很感兴趣，但是它对于系和大学的总体利益是非常重要的。

在职业委员会服务也会需要很多时间。每个心理学家的全国性和地区性组织都有一个项目委员会、一个执行委员会以及常见的其他许多委员会。大学心理学家经常被要求在这些委员会里工作。

▶▶▶ 和有相似兴趣的其他学者交流

一个有关大学的让人好奇的事实是教员个人对某个课题会有强烈的兴趣，无论该课题是古罗马历史、华兹华斯的诗歌、猎户星云的群星还是人们怎样形成并改变信仰和态度。通常在你的大学里没有人和你有一样的学术兴趣，可是你还是想和特定领域的其他人保持接触，以分享观念并同时学习最近的突破性进展。一个世纪以前，学术交流很大程度上限于阅读他人的著作与论文，或者写信。现在通信快多了，并且电子邮件允许人们不断联系，让他们几乎瞬间就可以获知新发展，或者通过非正式接触，或通过正式的电子公告板。许多教授现在发现自己已经“粘”上了电脑，从而与有相似兴趣的人交流。许多研究合作是通过电子邮件发展起来的，这种交流特别能帮助在小一些的专门学院和大学工作的教授，这允许他们与该领域里几乎所有人进行交流。虽然这非常吸引人，但是这种事也还是需要时间，而且它看起来正变得愈加重要。

17

▶▶▶ 参加专业会议

专业会议是允许学术人员跟上自己领域发展的另一条渠道。通过把论文交给别人或张贴海报，人们去专业会议公布他们自己的研究发现。在心理学界有很多

全国性的会议。有些是由像美国心理学会和心理科学协会(Association for Psychological Science)这样的大型组织主持的,有些由地区性学会组织(例如中西部心理学协会(Midwestern Psychological Association)),也有些由更加专门的学会主持,他们对专门的课题感兴趣(例如儿童发展研究协会(Society for Research in Child Development))。许多年前,专业会议全都是大型的全国性会议。但是现在许多教授选择去更专业化的会议,这些会议与他们的兴趣领域有关,因而他们可能不参加大型会议或者两者都参加。会议通常会持续 2—3 天。一般可以选择出席或不出席这类会议。一些教授会参加许多会议,而另一些人几乎不参加任何会议。至少参与其中一些会议是一个好主意,因为它让学术人员能够遇到与他们自己有相似兴趣的人并且相互熟悉。对于学术人员来说,关系网是重要的,就像在其他生活环境里一样。

▶▶▶ 写作

对于活跃在研究领域的心理学家而言,科技写作是一项关键技能,需要不断磨练。学者如果不就已经做过的最重要的研究有效地进行沟通,那么这些研究就可能永远都不被大家所知道。在研究型大学里的心理学家必须非常善于撰写研究论文,从而清晰地和别人交流他们的研究成果。他们当然也有机会为学术书籍撰写章节(就像这本)。有些人撰写专著(由一个作者写就的论文集,通常关注作者钻研的专门领域),从而吸引学者注意,进而促成研究交流。要学习科技写作和撰写学术著作是困难的,但是现在有一些实用的指导(见 Bem, 2004; Sternberg, 2003)。另外,寻找研究资助的研究者通常会写经费申请,然后把它提交给联邦机构和基金会。

18

一些教授会撰写教科书,这些书和他们自己感兴趣的领域有关(例如发展或社会心理学),或者他们也会撰写综合性教材(例如研究方法或者心理学导论)。撰写教科书可以得到报酬,而且也是教育过程中关键的一部分。任何一位杰出的大学老师,无论他怎样优秀,他的影响力总是有限的。也就是说他只能影响那个校园中上他课的学生。但是一位写出了优秀教科书的教授差不多可以在一个问题上帮助教育整个一代学生,并且促使他们深入研究的领域。奇怪的是在大学里写教科书总是不能够获得专业上的回报,学界同行和管理者们不会把这种出版物等同于其他学术工作的成果(Roediger, 2004)。然而,随着现在大学中对教育重要性的重视程度再度提高,也许这种看法会有所改变。毕竟,教科书的作者是数千学生的老师,而课文则是许多学生上课时接触的主要对象。对我自己来说,我已经和别人共

同撰写了两本教科书:《心理学研究方法》(*Research Methods in Psychology*)(Elmes, Kantowitz 和 Roediger, 2006)和《实验心理学:掌握心理学研究》(*Experimental Psychology: Understanding Psychological Research*)(Kantowitz, Roediger 和 Elmes, 2005),这两本书都已经出到第8版了,而且也已经在好几代学生中得到了使用。这些书被广泛使用了25年、教育了许多学生,使我颇感欣慰,除此之外,我在研究为写书而准备的材料的过程中也学到了有关心理学的很多东西。

▶▶▶ 评审和编辑

另外一项对于学术人员来说需要花费很多时间的事是对学术出版物的评估工作。通过同行评议,文献才会出现在学术期刊上。如果我向某个期刊投稿,编辑会把稿子交给几个该领域的专家(同行),咨询他们的意见。这些人需要阅读文献,并且写下对该研究的评审意见,还要回答一些问题,例如这篇文章值得发表吗?它对学术有显著的贡献吗?

19

充当论文的评判者需要做很多工作。每个稿件都值得仔细和深入的阅读,还需要对其进行公正无偏的评审。严格地评审一个稿件需要几个小时。有些研究者会被好几个期刊邀请,所以他们有很多稿件要评审。这项事务对已经过度工作的学者来说会是一种很大的负担,但它却又是有收获的。一个人可以通过评审稿件获悉自已领域内的最新研究成果。在有些情况下[通常是在试用期(trial period)之后,试用期里期刊编辑会发现某人的评审特别好且富有洞察力],评审人会成为期刊的顾问编辑。在期刊当编辑或副编辑的心理学家对文章是否能发表作出最后的裁决。一些期刊每年收到几百份手稿,这意味着编辑必须找时间阅读论文、阅读顾问的评审意见以及之后给作者写接收信或拒绝信。编辑的过程对每个领域都是必不可少的,并且这要求编辑和评审人花很多时间。

有时还要让学术心理学家做一些其他形式的评审。例如教科书需要很多老师审阅,无论是出版之前还是在修订过程中。另外,许多学者会在书评中对书进行评价,这些书评会在学术期刊或大众杂志上发表。

▶▶▶ 顾问工作

一些心理学家在工业组织或法律职业里做与他们感兴趣的领域相关的咨询工作。这类工作我不常参与,但是其他许多人这样做。人类因素心理学家会对设备的设计提供咨询指导,使得产品更方便使用。工业与组织心理学家会对公司人事选拔或提升组织士气的方法提供咨询意见。学术界的临床和咨询心理学家可能会有一个小的私人诊所。实际上,几乎每一个心理学领域都可以为某些行业或职业

提供咨询。学院心理学家经常走出学术界对社会上一些应用性的问题提供建议。

▶▶▶ 提供社团服务

心理学家可能也会被邀请从事广泛的社团服务。例如,有人会要求他们通过给市民和宗教团体讲课,从而教育公众。另外,他们也可能与社团一起工作,例如戒酒互助会或当地的一家急救中心。他们一起处理各种社会或个人问题。一些心理学家会出现在电台或电视台,向更广泛的大众解释心理学问题。学术界内花在社团服务上的时间差别很大,但是它是值得做的。因为所教的内容拓宽了传统的讨论范围。

▶▶▶ 对学院教授活动的总结

在这部分列出的大约一打事务中已经包含了大多数心理系的心理学家会参与的事情。当然,这份清单并不全面。教授们能够也确实参与了其他事务,但是这份样例囊括了一个合理的范围,其中都是常见的事务。在读过前面的介绍后,你可能在两个想法中摇摆,一个是"学院教授干得不多,他们一周只上几个小时的课",另一个是"一个人怎么能做这么多的事呢"。你要记住这部分包含了在一年内发生的事情,不是每天都要做所有这些事情的。做教授的一个重要特点是,当教学要求得到削减或彻底取消时会有大量的时间(即夏天和假日)。然而这些并不是教授们休闲娱乐的时间。大多数教授在夏天的几个月或假期里同样努力工作,甚至更努力。但是他们所做的事情却有别于学期中间那些占据着他们时间的事情,例如写研究报告、进行研究、参加会议以及为来年的课做准备等等。

学术环境

所有的高等教育机构都有心理学系。无论城市或城镇规模大小,都会有社区学院存在,它们像其名称所表示的那样,为社区成员服务。在这些环境里的教授通常会把自己大多数的时间用在教学上(而不是研究)。在美国也有几百个相对小的私立和公立学院以及大学开设本科生的心理学课程,学生最终能够在那里获得文学学士(BA)学位或理学学士学位(BS)。每个学院和大学都有一个心理学系。更大一点的公立和私立学校会开设研究生和本科生的心理学教育项目,所以通常他们都有更大的系所,而其教员专长于心理学的各领域。

渴望学术心理学生涯的学生可以在上述任何类型的学校中求职,或者其他学校找到职位,例如授予研究生学位的临床心理学独立学校。每类学校有它自己的

好处，并且所有学校都是值得去工作的地方。例如，社区学院经常有一些成人学生，他们在决定回到学校进修时，已经工作过并且对生活更有体验。通常这些学生更渴望学习，能珍惜学习的机会，而这是18—21岁的本科生做不到的。其他教授喜欢在小的文学与艺术学院任教。学生与教员之比通常很低，这使得教员可以与学生有很好的交流。类似地，大一些的学校或者研究型大学里的教员可能会喜好与研究生交流、进行研究和在学术期刊发表论文。不同的学术环境所给予的奖励及要求是不同的，并且一些条件可能对某类人更有吸引力。如果你正在考虑以学术作为自己的职业生涯，你应该仔细考虑哪种环境最适合你。

为学术生涯准备

准备在心理学系工作一般很简单。通常，某人应该有心理学的本科学位，或者相关领域学位，例如生物学、人类学或神经科学。他还要有相当数量的心理学课程论文。然后，对学术心理学生涯感兴趣的学生应该向研究生院提出申请。学生们不会向研究生院申请心理学的一般领域，而是申请那些他们感兴趣的专门领域（例如认知心理学、社会心理学、临床心理学）。如果你有志于获取心理学的研究生学位，你应该询问你的导师，并通过其他渠道获得信息，以知晓哪些学校有你感兴趣的优秀教育内容，然后只申请那些学校就可以了。

研究生教育通常要花4—6年时间，虽然也有更长时间的记录。这取决于学生是否有其他任务（例如繁重的教学要求，兼职情况以获取经济上的支持）。通常来说，学生会在2或3年内获得硕士学位，然后开始哲学博士的学习和工作。接受临床心理学哲学博士教育的学生如果想要获得开业执照，则需要完成实习，这是大多数人都要做的事情。在其他领域接受哲学博士教育的人可以在完成学位后获得博士后奖学金，以继续研究训练。

22

在研究生院里，学生学习心理学的一般性内容及特定领域的主题。他们撰写课程论文、阅读论文、参与演讲及报告、参加与导师和其他教员的讨论。这些都是常见的学习方式。学生们通常通过徒工制（apprentice system）来接受研究生教育，这个系统让他们得以与一个或更多教员在一起工作，从而学习怎样进行研究。心理学的许多其他专业方面几乎都是通过潜移默化（或叫做观察学习）学会的，包括观察该职业中的成功人士是怎么做的。有两本书可以帮你为学术生涯做准备。一本是《有造诣的学术：生涯指导》（*The Compleat Academic*: *A Career Guide*）

(Darley，Zanna 和 Roediger，2004)和《心理学 $101^{1/2}$：潜规则，让你在学术界成功》(*Psychology* $101^{1/2}$：*The Unspoken Rules for Success in Academia*)(Sternberg，2004)。需要强调的是，一个领域的研究生教育仅仅应被视作一个开始，心理学家毕生都会学习。而在学术界里，他们通过课程准备、和学生交流、研究、阅读和参加专业会议来达到这个目的。

心理学中我的兴趣：我怎么会选择这个生涯

每个人选择学术心理学生涯的经历都是不同的。但是因为有人(或者至少是这本书的编辑)问了，我就从高中开始讲述我的经历。我当时就读于河滨军校(Riverside Military Academy)，那时该校有两个校区。春天和秋天的时候，我们在佐治亚(Georgia)的盖因斯维尔(Gainesville)。而 1 月至 3 月我们在佛罗里达的好莱坞，这个地方位于迈阿密和罗德岱堡(Fort Lauderdale)之间。我猜想每个人都在某种程度上对人类的行为以及人们的生活方式感兴趣。因为某些我毋需提及的原因，在军校中度过的青涩高中生活使我的好奇心增加了。(在军校里会发生奇怪的事情，而且比其他高中更严格的条件会使生活变得有趣。其中的一些你可以在 Pat Conroy1980 年的小说《戒律之主》(*the Lords of Discipline*)里得以一瞥，虽然我的经历并不像小说中所描述的那样艰苦。)

23 在 1964 年的 1 月或 2 月里，我的指导咨询人，一个叫做 Jerry Sullivan 的人给我带来了从斯特森(Stetson)大学来的信和材料包裹，该校在佛罗里达的 Deland。那所学校为佛罗里达州经过挑选的高中二年级学生(high school junior)提供了一个特别的项目：他们可以在高中二年级和三年级之间的暑期学校里进入斯特森大学学习，并且如果他们在三个标准的学院课程中表现良好，就能够跳过高中的第三年直接进入斯特森大学的某个学院。斯特森大学明显想要招收佛罗里达州优秀的高中学生，而不希望他们北上，进入其他的私立学院学习，所以这所大学试着吸引他们参与此项目。我很乐意在学院里度过暑假。我的父母也答应支付费用，然后我就去了。

我不得不上英语和数学，还有一门选修课程。于是我选择了心理学，选的时候根本不知道它的任何信息，除了它听上去好像很有趣而又不同，我喜欢这样。我遇到一位好老师(一位叫 Jones 的博士)，也使用了一本好书，现在我还保存着它：Lewis 写的《心理学科学原理》(*Scientific Principles of Psychology*)(1963)。虽然

我们只学了半本书,但是我把书全部读完并且感觉到它的内容很有趣。我记得给我留下最深印象和启迪的内容是:经典条件反射及操作条件反射——竟然能够控制行为!还有就是对智力的测量。这个领域有很棒的知识,而在上这门课之前我对此一无所知。另外,即使这本书是第二次印刷了,它还是有很多小错误。当学生们把书买回来后,还带回来三页的勘误表。他们不得不用书中的印刷错误来拼凑正确的信息。通过这次经历,我知道了书中印出来的字不是不可变的真理。有些人的确写了这些书,不过他们也和出版商一起制造了错误(是的,我应该早就知道这个事实,但是我没有)。那个夏天我的英文和心理学得了A而数学得了B。这就是我的经历。我被斯特森大学接受了,但是在长久的思索后,我还是回到了河滨高中。

第二年我面临去哪个大学的问题。再一次地,心理学以一种重要的方式介入了。我收到了美国西点军校的邀请。我通过了它的体格和心理检查,并被录取了。我真的想去吗?1965年越南战势刚刚加剧,但是这没有影响我的思考。相反,因为我认为我想学心理学,所以只关心着自己能够就读的那些学院都有哪些心理学课程。在西点军校,这类课程很少,就我现在能记起的来说,最接近心理学的课程是像军事科学和卫生学之类的课。我决定不去西点军校,转而去华盛顿和李(Washington and Lee University)大学。

学校要求我大一那年上许多课,并且不能进入心理学。但是我确实在大二那年上了一门课(由 Joseph Thompson 教的),然后继续选修了几乎所有可以上的心理学课程(老师有 David Elmes 和 William Hinton,还有 Thompson)。Elmes 让我对研究产生了兴趣,并且我在那里花了几个夏天做研究。我也几乎修完了社会学和人类学的学位课程。在我那个时代的华盛顿和李大学没有社会心理学课程,但是一位教授告诉我,这个领域的很好的教材是 Roger Brown 写的《社会心理学》(1965)。我读了这本书,然后决定进入该领域的研究生院,尽管相对而言我对这个领域是一无所知的(虽然我也被两个人类学系的研究生院录取了,但是社会心理学看起来是一个社会学、人类学和心理学的较好融合体)。在社会心理学领域,尽管我缺乏证书和研究经验,但这并没有防碍我被耶鲁大学的社会心理学研究生项目录取。现在想起来真有些不可思议,但是我最终还是被录取了。然而,在那儿的第一年里我还是转到了认知心理学项目。

这就是我从事心理学工作的经过。也许有些出乎你的意料,但是我想每个心理学家都有一个类似的经历:我们之所以从事某种工作,很大程度上取决于生活中

各种各样的意外事件。

财政报酬

我是2005年7月写这篇文章的。全职大学心理学教授工资的变化范围很大。美国心理学会会调查自己的会员,并出版相应的结果图表。对于那些有兴趣了解心理学家工资收入的人来说,这些图表值得一看。不同的学校类型、地理区域、小城镇和大城市的差异以及心理学内部不同的专业领域都会导致薪资水平的差异。表1.1给出了2004年至2005年的图表。这是美国心理学会研究部门(Research Office of the American psychological Association)一份报告中的内容(Wicherski, Frincke和Kohout, 2006),在所有拥有博士课程的大学中,不同级别心理学家的平均薪水是65 539美元。

25

表1.1 2004至2005年美国拥有博士课程的心理学系中全职教授的薪水,按照职阶和职阶中的教龄排序

	中位数	10%	25%	75%	90%	均值	标准差	样本容量
正教授								
24年或更多	101 200	76 011	86 987	130 900	158 352	109 570	31 741	303
18—23年	101 538	74 387	85 453	120 500	151 650	107 829	31 514	369
12—17年	98 914	72 108	83 031	116 478	140 070	102 320	26 257	402
6—11年	87 953	67 264	75 886	104 000	125 920	92 808	24 277	471
3—5年	82 218	64 282	71 259	96 794	124 248	87 729	25 528	251
少于3年	75 014	60 251	66 734	89 908	107 450	79 845	19 978	264
未说明	92 804	71 717	83 122	130 000	151 747	101 801	28 176	15
所有年份	91 500	67 416	77 000	111 703	137 678	97 571	28 730	2 075
副教授								
11年或更多	64 984	55 163	58 262	73 505	82 383	66 973	13 497	334
6—11年	64 731	54 346	58 854	73 114	80 211	66 918	11 486	249
3—5年	64 951	52 463	57 603	74 803	84 236	66 654	12 862	324
少于3年	63 249	51 974	57 218	71 316	70 010	65 160	12 366	416
未说明	59 586	50 520	57 750	66 280	70 852	60 859	6 394	10
所有年份	64 375	52 540	57 852	72 757	81 726	66 274	12 609	1 333
助理教授								
3年或更多	56 013	47 439	51 195	61 350	68 082	57 011	9 067	583
少于3年	55 215	45 086	50 000	60 000	65 000	55 150	7 763	653
未说明	50 036	39 654	45 750	60 501	68 200	52 950	9 568	22
所有年份	55 622	46 410	50 403	60 257	66 005	55 974	8 478	1 258

续 表

	中位数	10%	25%	75%	90%	均值	标准差	样本容量
讲师或教员								
3年或更多	48 292	40 525	42 967	55 769	64 912	50 416	9 147	57
少于3年	44 000	30 000	35 874	52 148	62 062	44 535	11 049	43
所有年份	46 312	35 000	40 889	55 000	63 947	47 887	10 377	100

注释：这张表中包含的教员仅仅是全职的，他们拥有博士学位，并且仅是拥有博士学位授予权的心理学系（例如心理学系、教育心理学系和专业心理学学院）里的人员。所有薪水都是9—10月份的月工资。如果教员的样本量小于10就不在这里给出结果。来源：《Faculty Salaries in Graduate Departments of Psychology》(p. 15)，by M. Wicherski，J. Frincke，and J. Kohout，2006，Washington，DC：American Psychological Association. Copyright 2005 by the American Psychological Association.

通过他们的职业而致富的心理学教授决不会受到指责。教授的生活通常舒适，但不富裕。然而教授们可以增加他们的学术收入。他们可以从事咨询、写教科书、为出版商评审教科书、获得研究经费（支付夏天工作的薪资）和做额外的研究（例如在暑假期间或在晚上）。另外，许多学院和大学会提供丰富的津贴方案，包括卫生保健之类的东西，也包括优越的退休待遇。所以虽然没有人可以通过在学院或大学教学变得腰缠万贯，但是教授通常可以过一种舒适的生活。

职业生涯的优缺点

26

有些人会深入考量学术生涯，然后认为工资收入是一个主要缺点。一个人可能毕生做内科医生、律师或者工程师，抑或读工商管理硕士学位然后进入商界，这些都能赚到更多的钱。如果你非常明确地把个人财富当作自己生命的主要目标，那么学术生涯可能并不适合你。但是大多数教授心中有其他目标。学术生涯的好处很多，但是这些更多地与生活的质量和方式相关，而较少地涉及钱。首先，在安排自己的时间上，你会有很大的自由和灵活性。除了授课和参加某些必要的会议，在安排自己需要的时间时，经常很自由，只要手头的事能够干完。我就是晚上11点钟以后开始撰写这部分章节的。然而，如果需要的话，白天我可以自由从事个人事务。我有时在吃午饭时间玩壁球，这段时间可以延长到大约一个半小时。不像其他大型机构里的工作条件，没有人会特别去注意我的上班和下班，只要我完成了工作就好。事实上很多东西我都是在家写的。学术职位提供了充分的自由，表现在某人做什么以及何时何地去做。另外，没有人会告诉我应该去做什么研究、应该读或写什么书和文章以及我要教什么课（在一定限度内）。在整个工作世界里很少

有这种活儿，允许你决定自己想干什么，然后会有人付钱让你做。

大学氛围的另外一个优点是继续教育。心理学教授通常认识其他学科的教授，并且能够与之讨论有趣的课题，比方说人类学或天文学或历史学。大学由各种活动所充斥，像报告、音乐会、戏剧、体育活动、演讲（public address）和辩论。总是有有趣的事发生，而困难通常是从事这些有趣的事情的同时而又能把手头的活儿干完。教授们通常喜欢与学生交流及一起工作（如果他们不这么做，他们就进错了领域）。最好的学生是活泼的、探索性的、热爱迎接挑战的和有趣的。他们使得教员能够与他们教学相长。教员们年龄在变大，但他们却有着学生般的劲头儿，所以学生在某种程度上帮助教员保持了年轻。

27

做教授的缺点在我看来并不大。一些教员抱怨官僚主义，但是每个大型组织里都有官僚主义。教员政治和政治口角有时会爆发，并且在有些情况下能够达到前所未有的程度（有名的学术法则是 Sayre 的第三政治法案（Sayre's Third Law of Politics）："学术政治是最痛苦的，因为赌注太小了。"）。

在我看来，学院教授的生活是美妙的。我从没有一刻为我的职业生涯选择后悔过。我从不想退休，当然再过 15 年我可能会改变主意。

职业生涯的成功需要的素质

学术心理学生涯的成功显然要具有一些素质。一定程度的言语和数学能力是需要的。然而，超越某种必要的智力等级，纯粹的智商并不能说明学术界里的很多行为（或者在任何其他高要求的工作里）。研究生院早就选用智力作为录取标准，因为一个人必须在学院里面有较好的成绩，还要在标准化测试中取得好分数，这样才能被研究生院录取。并且在 4 到 7 年的研究生教育中几个因素进一步在学习的过程中淘汰人，不论好坏。许多进入博士生项目的人在获得哲学博士学位前都中途退学了。任何获得哲学博士学位的人都有成为一名学术界或其他方面的心理学家的智力。

除了智力，还有什么是重要的？就像这本书的编者所主张的那样（Sternberg，1988），也还有其他类型的智力，包括实践智力（practical intelligence）（即"社会经验"（street smart））、社会智力以及所谓的"常识"很重要。对学习、创造和沟通技巧的渴望也很重要的。所有这些都很有用，而那些特立独行的教授原型也不是无中生有。大学看似确实会接纳很多行为古怪的人，这些人在他们的领域里面很杰出，

但却似乎不能应付外边的生活。这使得大学成了有趣的地方，即使一小部分不寻常的人的出现有时确实会干扰学校对教师的管理。这些教员在很多时候是独立的，而且有时比较倔强。教员经常对大学内的变化采取抵制态度，即便他们声称原则上喜欢变化。你可以通过试着改变学生们的必修课来看看它是不是这样。 28

如果要我确切地说出可以预测学术成功的两个性格特征，那就是成就动机(achievement motivation)(多大程度上你真的想做这件事和你愿意付出多大的努力)以及持久力(即遇到挫折和拒绝时你是否能够坚持住)。在我看来大多数真正成功的学术研究者拥有这些素质，虽然我不能给出支持这一点的经验研究。

职业机会的范围

现在的学术就业市场相对而言比较惨淡，这不是秘密。虽然在美国有大约4 000所初等学院、专门学院和大学，培养大多数哲学博士的150至200所研究型大学仍然在继续培养更多的学生，这已经超出了学术就业市场的需要。导致这个事态的原因很复杂。在供给面，研究生部没有降低他们招收的研究生的数量，即使每个人都意识到学术界就业市场是疲软的。这可能是因为研究型大学中的教员喜欢与研究生一起工作，并且只是简单地寻找那些感兴趣和他们一起做研究的学生。另外许多大学(特别是较大的州立大学)需要研究生帮忙给本科生上课，或者做助教，或者作为本科生的辅导员，所以博士层次的学生有较少工作可找的事实并不一定能够抑制大多数大学招收新研究生的行动。

那为什么没有更多的工作机会呢？原因也很复杂。25年前有人预测20世纪90年代一直到新的世纪，教授会短缺。然而，联邦政府禁止了大学里70岁强制退休的政策(因为年龄歧视)，所以一些教授继续在岗位上工作，这使得提供给刚从研究生院中出来的年轻人的空缺岗位没有了。支持州立大学、专门学院和社区学院的州政府普遍地削减了对高等教育的补助。许多私立专门学院和大学也感到类似的财政压力。因此，鉴于很少有大学显著地扩大规模——许多大学甚至没有找人来代替离开的教员——再加上教授退休(或更晚退休)的也少了，结果就是许多哲学博士只好相互争夺这些稀缺的学术界职位。 29

这的确不是什么好消息。好消息是高等教育中还是有很多工作可找的。这些职位在心理学的不同专门领域不尽相同，而且每年在变。但是对于那些在研究生院中获得杰出成就的学生，工作机会是有的。另外，在心理学的许多领域，找到一

个做博士后的职位是可能的，甚至也是人们所渴望的，这通常得等到获得哲学博士学位后。做博士后的话就可以在进入就业市场开始职业生涯之前继续做研究。获得一个 2—3 年的博士后奖学金能够使得一个年轻的心理学家积累到更多的宝贵研究经验（通常在其获得哲学博士学位之外的大学），发表的文章也更具影响力，这样当其进入就业市场后就会获得更好的职位（见 McDermott 和 Braver，2004，其中讨论了学术界里的博士后奖学金）。

另一个和获得心理学的哲学博士学位有关（而不是诸如英语或历史之类）的好消息是在学术界外有很广泛的就业机会。本书的其他章节介绍了学术界环境之外的心理学就业机会。眼下，给研究生的好建议是在研究生阶段能够广泛涉猎不同的课程，并且对就业机会要看得开一些。要知道，在大学教学和研究之外还有很多令人心动的机会在等待着你。

生活中的一天

本书各章的作者都被要求介绍一下他们典型的一天生活。这个要求带给我的一个问题就是没有一天是典型的。鉴于一个学院教授要做许多彼此不同的事，我的工作每天都会有很大的变化。1995 年我就为本书第一版写过这一章，那么现在就把那时所写的内容放在这个部分，当时我正在莱斯大学教学。

周三早上我 6:30 起床，像平常一样做了些必要的准备工作。早上7:35我和孩子们一起离开家，并送他们上学，赶到我的办公室时，时间大约 8:00 左右。

早上 9:00 我有心理学导论的课要上，这是我之前要做准备的。幸运的是，这周的课要上的内容是视错觉和知觉建构性（constructive nature of perception）。我认为它是我最拿手的内容之一，但是我还是要看一下我的笔记，因为上一次讲同一内容是两年前了。我还要浏览一下我会用到的 20 张幻灯片。我加进了两张自己新搜集的幻灯片。在半个小时里我完成上课的准备工作然后打开电子邮件看看晚上又来了什么新消息（打电话和传统的写信方式对我和其他学术界成员来说已经过于老旧；大多数重要的消息是通过电子邮件传递的）。在上课之前，我阅读并回复了 13 封新邮件中的大多数邮件。

上课似乎进行得很顺利，好几个学生还在课堂上以及下课后问了问题。在从教室返回的路上，我又顺便领取了自己的信件。我会收到大量信件，有些发自我当编辑的一种期刊——《心理规律协会通报和评论》（*Psychonomic Bulletin &*

Review)，由心理规律协会(Psychonomic Society)出版，还会收到其他类型的邮件。我把来自期刊的邮件进行了分类，发现了几封稿件评审意见和一份新稿件。然后去期刊办公室和秘书讨论了一些有关杂志的问题。接下来我又粗略地看了看那份新寄来的稿件，感觉还比较有希望，于是把它交给了稿件评审人，他们会为期刊进行评估，并且给出意见，帮我决定是否对其予以录用。在早上 10:45 我回到我的办公室并且处理完了电子邮件。

现在是早上 11 点刚过，我意识到我实验小组会议要在中午召开。我们准备讨论 Endel Tulving 投到某个期刊的一份稿件。我以前就想读它并且认为我的研究生去读它也是有益处的。现在离会议开始不到一个小时了，而我还没有完成稿件的阅读。所以我去了地下室一处隐蔽的角落里(那里没有电话)，那里是我需要安静的环境阅读时常用的(在办公室里有太多的干扰了)。我阅读完稿件，狼吞虎咽地吃过午饭就去开会了。会议气氛非常活跃，有些学生在这期间提出未来研究的项目。我们花费一些时间分析那些看起来模棱两可或不清晰的陈述或段落。一个学生挑出了逻辑上的可能弱点。我提出自己的一些看法，然后小组讨论。我草草记下笔记，因为我和 Tulving 博士约好要把小组讨论的结果和得到的评价反馈给他。

会议结束后，我和一个学生约好讨论她的硕士论文。这个过程持续了大约 20 分钟，所以现在是下午 1:20。我开始准备下午讲的人类记忆课了。我们将讨论记忆可塑性(malleability of memory)和目击者证词(eyewitness testimony)的问题以及在治疗中错误记忆的可能性。学生在课程的这个阶段正在阅读 Elizabeth Loftus 和 Katherine Ketcham 所写的《受压抑的记忆之秘密》(*the Myth of Repressed Memory*)，并且他们看上去很喜欢这本书。我会在课堂上介绍各种记忆错觉的证据。但是，我需要准备一些幻灯，把最近的一些研究成果展示出来，所以这些琐事一直让我忙到了开始上课为止。在上完课后，两个学生有些紧张地问我下周会进行什么样的测验。他们问到了一本教科书中有关瘫痪深度(paralyzing depth)的问题，而这远远超出了我的出题范围，不过我们还是讨论了他们所提的问题。我想如果他们对材料掌握到如此细的程度，他们其实根本不用担心什么，但是我没有把我的猜想告诉他们。

下午的邮件到了，里面还有两本杂志，我扫了一下期刊的目录，并且快速浏览了一篇特别感兴趣的文章。很快到了下午 4:00，我该和我的哲学博士生会面讨论他的毕业论文了。在一个大型项目中他对接近 700 名被试做了一个测验，得到了

31

第一批数据。他把初步的结果给我看，结果超乎寻常地好：要想在余下的研究中得到有价值的成果，这部分研究应该有所发现。他受到了很大的鼓舞，我也是。随后，他离开去做其余的分析了。

现在是下午4:30，我处理着白天收到的五六封电子邮件。随后，我又开始处理自己杂志的一份稿件。这篇稿件的评审意见很不统一，所以看上去需要做出一个艰难的决策。我看到下午5:20才动身回家。那天晚上，在孩子们安然睡去后，我处理完了那份稿件还写了一封信。

这就是我相当典型的一个工作日，需要工作10到11小时。然而，我的大多数教学任务都限于周一、周三和周五，所以周二和周四我可以干更多自己的研究、写作和编辑工作。那些天里所做的事情真是各不相同。

结 论

学院教授的生活可能不太富有和吸引人，但是它有自己的好处：你可以继续研究学问；被年轻的、求知的心所包围；呆在一个对各种问题都会感兴趣的学术群体里；而且还拥有很大的个人自由和自治，等等。我认识的大多数教授不会轻易转行。确实，大多数人也不认为他们自己是传统意义上的拥有一份“工作”。他们在做他们最想做的事情并且因此而获得报酬，这又何偿不是一件乐事呢？

32

参考文献

Bem, D. J. (2004). Writing the empirical journal article. In J. Darley, M. Zanna, & H. L. Roediger Ⅲ (Eds.), *The compleat academic: A career guide* (2nd ed., pp. 185 - 220). Washington, DC: American Psychological Association.

Bernstein, D. A., & Lucas, S. G. (2004). Tips for effective teaching. In J. Darley, M. Zanna. & H. L. Roediger Ⅲ (Eds.), *The compleat academic: A career guide* (2nd ed., pp. 79 - 115). Washington, DC: American Psychological Association.

Brown, R. (1965). *Social psychology*. New York: Free Press.

Conroy, P. (1980). *The lords of discipline*. Boston: Houghton-Mifflin.

Darley, J. M., Zanna, M. P., & Roediger, H. L., Ⅲ (Eds.). (2004). *The compleat academic: A career guide* (2nd ed.). Washington, DC: American Psychological Association.

Elmes, D. G., Kantowitz, B. H., & Roediger, H. L. (2006). *Research methods in psychology* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Kantowitz, B. H., Roediger, H. L., Ⅲ, & Elmes, D. G. (2005). *Experimental*

psychology: *Understanding psychological research* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.

Lewis, D. J. (1963). *Scientific principles of psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Loftus, E. F., & Ketcham, K. (1994). *Myth of repressed memory*: *False memories and allegations of sexual abuse*. New York: St. Martin's Press.

McDermott, K. B., & Braver, T. S. (2004). After graduate school: A faculty position or a postdoctoral fellowship? In J. Darley, M. Zanna, & H. L. Roediger Ⅲ (Eds.), *The compleat academic*: *A career guide* (2nd ed., pp. 17 - 30). Washington, DC: American Psychological Association.

Roediger, H. L., Ⅲ. (2004). Writing textbooks: Why doesn't it count? *American Psychological Society Observer*, *17*, 5, 42.

Schmidt, S. R. (1983). The effects of recall and recognition test expectancies on the retention of prose. *Memory & Cognition*, *11*, 172 - 180.

Sternberg, R. J. (1988). *The triarchic mind*: *A new theory of human intelligence*. New York: Viking.

Sternberg, R. J. (2003). *The psychologist's companion*: *A guide to scientific writing for students and psychologists* (2nd ed.). Cambridge, England: Cambridge University Press.

Sternberg, R. J. (2004). *Psychology 101 1/2*: *The unspoken rules for success in academia*. Washington, DC: American Psychological Association.

Wicherski, M., Frincke, J., & Kohout, J. (2006). *2005 - 2006 faculty salaries in graduate departments of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

第2章 学习的学问：教育领域中的心理学家

Robert Calfee[①]

35 心理学是对特定环境中个体的研究。教育是学校的集合，通过这些学校，社会的文化遗产得以传递给孩子们和年轻人。教育心理学处于这两个领域的交叉口。教育心理学家研究人们作为个体在学习团体中是如何去想，如何去做以及如何去学。一个世纪前，心理学家的工作范畴从理论哲学思辨到对现实世界进行实验室研究；今天的研究范围与之有很大相似。各种实践应用在美国心理学的发展中是非常重要的，而促进学校学习的进步又总是处于重中之重（Glover 和 Ronning，1987；James，1899/1983）。

自从1957年人造地球卫星发射以来，国家公立学校的发展成为一个热门的政治话题，36 教育心理学家在改革中具有重要的作用（例如，Marzano，2003；Schlechty，2005；Zimmerman 和 Schunk，2003）。心理学家处理着范围广泛的问题，包括个体差异、教学设计、评估等等。教育心理学家试图将对这些问题的理解

① Robert Calfee，哲学博士，是一位对学校教育对个体以及团体智力潜能的影响感兴趣的认知心理学家。他曾是斯坦福语言、读写能力和文化委员会以及心理研究委员会的一名教授。他的理论成就主要在人类思维过程的本质以及语言和读写能力对问题解决和交流能力发展的影响方面。近些年来他写了一些关于测试和教育指标、能力分组、教师评估和阅读心理等方面的评论性文章。

应用到教育和学习过程中去:学生如何学习;老师如何进行指导;动机如何影响成就;社会环境的影响以及课程、教育、评估之间的相互影响(Berliner 和 Calfee, 1996; Winne 和 Alexander, 2006)。

教育心理学家对有关人们从出生到长大成人是如何学习的问题非常感兴趣,但是他们的注意力经常集中在公立学校的教育上。他们想了解他们所研究的问题,因此理论的发展是他们与其他学科心理学家共有的一个重要目标。他们常常身处于大学之中,因此他们从事的和发表的都是一些经验性的研究。因为他们对儿童进行纵向研究,所以他们与发展心理学家和个体间差异的研究都有联系。由于他们主要集中在学校中,所以他们也常常会从事诸如教育程序的构建和评估之类的实践应用。因为家庭、亲属和团体对学校学习有非常强大的影响,所以,心理学家也关注搭建在家庭和学校之间的桥梁。虽然他们常常将单个学生作为他们研究的出发点,但学生是与班级和老师们相联系的,他们也是属于学校和这个社区的。在美国,这些社会系统是非常复杂的,而且相互影响,因此教育心理学家们常常必须处理实用性和政治间的关系。最后,由于在制定和确定测量工具上的相当长的一段历史,他们在量化的方法上具有领导地位,然而他们的很多工作都是依赖于定性的方法的。

在过去的一世纪,教育心理学家工作中的一些主题突显了出来(Berliner, 2006)。最靠前的要算个体差异的测量了,包括对例如学习和成就等个人特质进行测量的具有一定信度和效度的测试的发展(Linn, 1989)。另一个重要的主题是对学校中儿童的研究,这类研究是 20 世纪前半段时期,美国心理学的先驱者们(他们全是男性)关注的焦点,如 William James、G. Stanley Hall、John Dewey 以及 E. L. Thorndike。在 20 世纪 40 年代和 50 年代,作为二战和战后一段时期牵扯到事物的一部分,教育心理学家在指令程序的设计中(比如,操纵雷达系统、修理飞机引擎)发挥了重要的作用,因为这些程序大都基于行为的准则。到了 60 年代,教育心理学家站到了认知革命的最前沿(Bransford, Brown 和 Cocking, 1999),同时,在促进社会环境中的思维和问题解决能力的课程开发上(Resnick, 1987),以及为处理反思性教学的新概念(Richardson, 2001)而进行的教师准备上,教育心理学家也站在了最前面。

教育心理学家是一个与众不同的团体。这章将描述在大学中这个职业的机遇,不过,教育心理学的博士头衔使这个职业的范围拓宽了,他们可以出现在学术领域(教育领域,也可以是其他社会科学领域)、出现在学校和其他教育组织中(课

程的开发、评价和评估）还可以在商界（涉及培训程序和客户端接口程序）。事实上，你会发现整卷书各章所介绍的领域都有教育心理学家的身影。

为教育心理学职业生涯做准备

为教育心理学这门学科做准备要从了解基础心理学原理，掌握研究技能以及与教育世界相联系开始。在这些恒定性中蕴含的是一些各不相同的具体任务以及多样性的个人风格。一些与计算机打交道的教育心理学家要组织大规模的调查，来探究家庭背景、教育经历以及学生成就之间的内在关系。另一些人则负责开发并分析测试和教育材料，并通过在学校施测和评估来扶助他们的开发和分析工作。还有一些人花时间直接与学校、老师和学生接触。他们是研究者，但是他们做的更多的是“人的工作”而不是文书工作。献身于了解人类个体（特别是教育机构中的个体）的科学方法的研究，将教育心理学这门学科绑在了一起。

由于教育心理学倾向于研究，需要取得研究成果而不是以临床或是咨询为目标，因此从事教育心理学需要具备逻辑思维能力。教育心理学中，研究方法是研究生训练的核心。许多年前，这方面的准备强调实验设计和统计技术，但是过去的十年中出现了定性的方法，比如观察法、访谈法、个案研究，甚至民族研究法，它们成为了研究者工具箱中的主要部分。教育心理学经常有一种交叉学科的味道，而且近十年中这种趋势还在增长（Shavelson 和 Towne，2002；Towne，Wise 和 Winters，2004）。

38

在学术界以及诸如研究与发展公司（Rand Corporation）或者美国研究所（American Institutes for Research，AIR）或者联邦机构（如文教部、国家科学基金会）这样的研究机构中，常常要求具有博士学位。博士的训练包括 4 到 6 年的学士后学习。在许多大学可以申请奖学金和助学金来交学费和支付一定的生活费。博士的学习是非常辛苦的，特别是方法学领域的学习，如研究设计、统计、调查和访谈以及像民族法和个案研究法这样的定性技术。对教育界以及心理系的评价在国家出版物中经常发表，评价较高学府的毕业生在就业市场中有更好的前景。因此，从最高级别学府开始，查看它的公告，看每个课程与你的兴趣是否吻合。一旦你找到一些有希望的，就写信或者打电话去询问些其他信息，或者上网去查询。不要犹豫是否要去询问另外的信息或者是否有必要与学校进行讨论，去与系主任或系秘书谈一谈吧！

不论是在大学还是其他的工作场所，教育心理学家必须愿意和有能力写作。只有当研究发表在像《教育心理学杂志》(*Journal of Educational Psychology*)这样的档案杂志上，或是客户代理机构的技术报告上，你的研究才会让人感觉有水平。教育心理学家还要能够高效地在像会谈和正式会议这样的情形下做集体发言。许多教育心理学家在综合大学或者学院中教学，在那儿他们被寄希望于能够树立起教学质量的标准。

如果你是教育心理学领域中的新人，且想学到更多的东西，那么最好从哪里开始呢？教育心理学的导论书籍是为新教师提供这个领域的基本原理而专门设计的。这个领域的原理有：学习与发展、认知与动机、个体差异与社会文化风格、课程、教育与评估模型以及教育研究的基本原则。这些导论的范围从理论研究一直到非常实用的东西。去图书馆你可以看到很多种出版物，这些书籍对你了解这个领域非常有用。如果想要了解更多比较深入的信息，可以看一些对这个领域有全面介绍的手册(Berliner 和 calfee，1996；Winne 和 Alexander，2006)。这些手册都是作为研究生和专业人员的资源而设计的，读起来并不容易。而其他一些资源简略地提供了这个领域更加实用的一些方面(比如，Lambert 和 McCombs，1997；McCombs 和 Pope，1994；Sternberg 和 Spear-Swerling，1996)。另一个方法是去浏览一些这个领域中主要的杂志，比方说《教育心理学杂志》、《教育心理学家》(*Educational Psychologist*)、《认知和教学》(*Cognition and Instruction*)以及《教育心理学评论》(*Educational Psychology Review*)都是我的最爱。从最近的一些文章开始，看看哪些比较有趣。

39

在为教育心理学的职业生涯做准备时，亲身去接触一些这个领域的人，与课程作业一样重要，它会起到一个实质性的作用。在这个领域中有经验的人能够给你一些建议和看法，这是课本和研究项目所不能给你的。这样你就可以选择并一步步了解你想要的未来，然后努力去实现它。当你得到某些人的建议时，肯定能够得到些关于你兴趣和职业愿望的具体的看法。

我自己的职业史(特别是近 10 年的)

我在大四时，还不知道我想做什么，但是我很幸运。一路走来，Parducci 教授让我们感受到了他对知觉适应性的热情；Gengeerelli 教授让我们领略了多元回归那闪耀的光辉；年轻的助教 Atkinson 挑战我们去探究“有限数学”等式；而患有失

眠症的 Anderson 则让我们了解和懂得了方差分析的独特魅力(Anderson)。这些人都有各自精通的领域,他们坚信自己的学生也会通过努力去掌握并精通某个领域。我们要学会抓住每个机会去寻找高明的导师,他们会帮你发现可以学习的东西。切记,在你申请研究院、读研究生和毕业之后,你都必须注意这点。

正是在这种精神的指导下,我选择了教育心理学家这个职业作为我个人的职业规划。我的经历看上去可能并不典型,但这正是问题所在。如果你去任意找两个教育心理学家,询问他们的职业经历,你会发现令人难以置信的多样性,原来从“这边”到“那边”有很多种方式。

我做了些什么?我在哪儿、怎样去做这些的?我是如何达到我现在的境况的?我有多喜欢它?为什么我会向那些考虑在这个领域工作的年轻人介绍这些?在这本书的第一版,我介绍了我的职业道路:先是获得加州大学洛杉矶分校实验认知心理学的博士学位,然后进入曲折的职业道路,包括分配到斯坦福大学做研究助理,被任命到麦迪生威斯康星大学的心理系,然后又回到斯坦福大学,在那我成为教育学院的一名教员。这些年来,研究方法和实验室研究经验为我提供了面对挑战的基础——任何一个想要体会大多数教室都有的“热闹而喧嚣”场面(James, 1890, P. 488)的人都会遇到这样的挑战。(在第一版中,我也粗略地叙述了“我一周的生活”,介绍了一个教育心理学家一周的各种活动。虽然我现在的日常安排发生了很大的变化,但一些读者仍然可以去查阅第一版找到那些逐条说明。)

40

在过去 10 年中,我的生活发生了实质性的变化,从中吸取的教训也不同了。我辞职两次,一次是斯坦福大学的一个职位,最近是加州大学河滨分校(University of California, Riverside, UCR)教育研究生院的院长一职。这两个职位都在教学、研究和服务方面负有职责。另外,作为院长,意味着我需要花时间在管理和领导上。不管是什么原因,在学院和大学中,普通心理学家,特别是教育心理学家,经常会升职为管理者,因此我只用很少的几个段落来回顾这段经历。过去十年里的第二个变化主要集中在我作为 LeapFrog 公司(一个顶尖的教育类玩具制造商)教育顾问的角色上。我同事中许多人都做了出版公司或者是校区、州或者联邦代理机构的顾问,因此稍微提一下这个内容是比较有意义的。最后,我不知道我过去是将辞职想象成什么样子的,但结果表明这是一个特别的经历,非常值得进行回顾。

心理学家似乎已经到了学术研究的顶端。我认识的从事管理工作的人有加州大学伯克利分校的 David Pearson、加州大学洛杉矶分校的 Aimee Dorr、斯坦福大学的 Deborah Stipek、加州大学美熹德新校区的 Kenji Hakuta 以及最近作为加州

大学系统主席的 Richard Atkinson。这些职位给他们带来了管理工作方面的担子，完全可以代替教学和研究两者，他们也将致力于为别人服务。为什么一些人愿意做这样的工作呢？简单的回答似乎是因为名声、权力和金钱，但是与这些岗位的沉重负担相比，其实并不是很值得，做一个普通的老教授要好得多。

更深层的回答是拥有领导权力，可以有机会改变一些事情。这点正与我的情况一致。我成为加州大学河滨分校院长时，Raymond Orbach 校长实施了一项超越教育学院范围且遍及这个领域的影响深远的方案。很有意思的是，他非常信任一位发展心理学家——副行政校长 David Warren，并让他负责推行这些方案。加州的预算危机使这个气势宏博的工程被迫中断，但是学院和学校多年来还一直与当地的校区在多种改革项目上进行合作。那是一个激动人心的时期，作为这个尝试中的一部分我感到非常荣幸。

在我做院长的时候，教育心理学家的背景在很多方面帮助了我。比如，它给我提供了多种与不同学科的同事交往的方式，包括课程、管理和其他的一些社会科学——这是我在斯坦福大学的那些年形成的能力。斯坦福大学和加州大学河滨分校的教育学院都很小，因此人们有机会互相认识。与学院部分人（包括老师和管理者）的交谈让我知道了一些像读写能力和测试之类的热门话题。

更直接的，作为心理学家，我获得的知识和技能直接辅助了我的领导工作。在 Gardner（1990）的一本出色的专著中，他洞察了心理学家转到领导岗位的趋向。在《关于领导力》(*About Leadership*)一书中，Gardner 写道：

> （他们说）“领导者是天生的，不是后天培养形成的。”纯属无稽之谈！大多数领导者拥有的领导才能都是学习而来的。
>
> 领导不是神秘的行为。领导者们执行的任务是可以描述出来的。而且执行那些任务的能力普遍存在于人群中。(p. xv)

领导责任是一种大多数人都能够学会并履行的责任。从心理学家对这个观点的赞同程度，不难理解他们为何会寻找这样的职位。在 Gardner 的专著中，他列出了成为一个优秀领导者需要学习的技能和知识，包括如何与人沟通以了解他人、如何促进团队的合作以及如何进行自我反省。

Mike Wood 是一个律师，1995 年我与他接触时，他正在给他四岁的儿子开发一个设备，以便能让儿子很好的学习阅读，因为四岁正好是学习看字读音的最佳时期。就在这个时候，过去 10 年中我人生的第二个改变发生了。Wood 对他在

玩具店货架上找到的产品都不满意，他决定自己造一个机器。他委托斯坦福教育学院为他物色一位顾问，从而打听到了我。当时我已经研究了30年的早期阅读，并提出了一些意见(比如，将短词想象为三明治，元音粘合辅音)。这些想法正好与Mike的相符，10年以后LeapFrog公司卖的教育玩具在国内占据了主导地位。当我是LeapFrog公司教育顾问部门的主席时，我还是一如既往地提一些建议，但此时我们已是一个由一流水平的同事组成的团队了，大家一年碰两次面。

LeapFrog的员工大都是些具有企业家才能的技术能手，而且他们常常富有想象力的。只有少数人是有教学经历的，另外一些来自出版业。我的贡献主要是集中在非常规环境中的认知和学习方面的。比如，PhonicsDesk是LeapFrog公司的第一个产品，它是一个带有字母的塑料盒子，一个单词卡片的集合体。压下一个字母，它会说出它的名字，然后是字母的发音。若将一张单词卡片插进缝隙，将相应的字母放到空缺的地方，它将拼读出那个单词，并且发出“哇，真是太棒了”这样的鼓励。我的任务就是分析学习情境，进而找到能够促进兴趣和维持有效学习的方法。来自认知心理学的一个重要的发现是KISS原则，即“Keep it simple, sweetheart!(简单就好，宝贝)”我们短时记忆的容量是非常有限的，不能超过六个信息组块。因此，挑战就在于很好地教授一些事物，找到识别这些事物的途径，然后最有效地呈现事物。我的建议是非常直接了当的——“教元音”。元音所在的位置用红颜色标出，课程的成分按照最初的元音模式构建：短元音、长元音(以e结尾的元音)以及由两个字母组成的元音(如单词lean中的元音)。这个策略是一种冒险，因为大多学前看字读音教学法的程序都是大量地教拼写的，而且父母想确保小孩在上学前知道所有的东西。不过这个建议是有根据的，因此这个冒险成功了。PhonicsDesk是一个迅速成功且风靡一时的产品，LeapFrog公司从此开始走上正轨，并迅速发展。

这个故事突显出了教育心理学家进入商业或者工业部门做咨询服务这样的一些机会。实际上，所有大学都允许教员每月用一些时间去从事这样的工作，这样也提供了额外的收入，更重要的是，打开门户去做一些有实用性的工作。而且在这条路上，会有很多的乐趣。我在外出旅行时，常常会有陌生人停下来问我：“你是LeapFrog公司的吧？我小孩很喜欢你们的那些玩具！”

后来我辞职了，而且辞了两次。但是我仍然很活跃，而且在可预见的未来也会依然如此，因为我的职业还在继续着对我的回报。现在我有大量的自由去选择做什么和什么时候做。但是通过这个故事我主要想告诉大家的是，我从工作中获得

了长久满足。作为从事教育的心理学家能够将理论和实践结合在一起，而且效果可能是立竿见影的——当小孩看到一本书时，说："我知道了！元音好像粘着的字母。"

43

我的职业道路是曲折的，非典型性是其特征，既说明了重要的问题，也表明了多样性。我的主要目的就是要向今天的年轻人热情地推荐教育心理学领域中的学术研究这个职业。

缺点是什么呢？一方面是工作负担。当今的大学不允许出现许多人想象中的那种安静思考的机会，我们中的大多数人会偶尔抱怨和反抗那些连续不断的、交叠在一起的事情带来的压力。另外一方面是收入问题。虽然大多数的学术研究的薪水能够维持一种令人满意的生活方式，但是如果花费相同的时间，付出相同的努力，从事其他种类的职业可能已经使我在银行账户里存下了更多的钱。

优点对我个人来说具有重要的意义。我是在大萧条中长大的，几乎一直工作着，中间只间断过很短的时间。终身学术职位的稳定性可以让一个人冒着风险与新的问题做斗争——这些问题是没有答案的，这样的研究带来全新的挑战，也意味着教学中前一年用的讲稿对这一届的学生来说是没有用的。有人将终身职位看成是一个闲职——没有烦恼，但是负责任的教师会一直用心工作，终身职位在给你带来保障和自由的同时，也为你带来了责任。

我所有的学术行政职位都是在研究型大学里获得的，不过首先是教学，即使在我做院长时。在这样的职位上你的教学负担很有限，班级人数也不多。然而，对你的期望很高，批评也很多。在我的课程中，学生们每个季度都交上来一些论文，一般每篇稿子我会准备一份两到三页的评论，每周课余时间里我需要在每个学生身上花一个小时。这是一个强化训练的过程，不可能自动化。教学的代价很高，但教学的回报也很充实。

像很多教育心理学家一样，我把大量的时间花在了学院之间的合作、管理辅导班以及与课程负责人和管理者的商议上。这是我的选择，我能写更多关于教师培养的文章，或者能在管理和委员会活动上投入更多的努力。事实上所有的教育心理学家都面临这样的选择，因为在这些方面我们都已有了一定的准备。Cronbach曾经说过："如果学习者不能在新的环境中使用学到的知识，那么这样的知识就不值得传授，教学就是一种转移(个人交流，1981)。"这是给教师和学生的忠告，最好的教育心理学培训是能够给学生提供更具概括力的技能和知识的。有一点是肯定的，就是你必须清楚如何运用你所学的知识去处理遇到的每个新问题。但是千万

不要放弃任何一个学习的机会，因为你不知道何时会用到它们。

44 就业的范围

对于那些对教育心理学感兴趣的人而言，未来会有哪些机会可以把握呢？你可以到美国心理学会的网站上（http://www.apa.org/students）找到心理学相关职业的全面的信息，不过在这个部分我将给出一些适用于教育心理学这个职业的特殊的建议。不久前，一些研究者考察了教育心理学家的状况，以寻找对当时教育心理学家的状况表示乐观以及表示关注的原因（Salomon，1992；Wittrock 和 Farly，1989）。国家对公共教育的关注增加了一些新的机会，而且这种机会在今后的 10 年或者 20 年内可能会继续增加。

教育心理学家通常会在研究型大学里工作，但他们在研究机构中也发挥着重要的作用，比如像 AIR、研究与发展公司、教育测验中心（Educational Testing Service）以及斯坦福研究院（SRI International）等等这样的机构。大学和学院的教师准备工作依赖于教育心理学家提供的学习与动机方面的课程，这些课程为新老师们提供课堂教学实践中所需要的技能和知识。州、地区和联邦的组织聘请了大量的教育心理学家来开发、执行和评估教育过程。工业部门则直接聘请教育心理学家或者让他们作为顾问来处理某些类似的任务。

自从我 20 世纪 60 年代开始职业生涯以来，时代改变了。那时，联邦政府广泛地进行着行为科学、社会科学和教育科学的研究和开发。当时有两个观念使美国走上了领导世界高等教育的道路：一个是用最好的学识构建起充满生气的优秀的学院教育；另一个是让大学为那些影响国民生活各个方面的基础研究作出贡献。20 世纪 80 年代和 90 年代，不管是“硬科学”还是“软科学”，这些研究和开发都明显地减少了（那段时间里，社会和心理研究方面真正投入的资金减少了 30%；Smith 和 Torrey，1996）。资金的增加带来了 2001 年教育部门中教育科学研究所的研究成果的增多，而致力于联邦级别的机构间合作也在增多。

45 20 世纪 60 年代也是一个大学教育机遇增多的时期，这意味着更多的学术职位。经济政策是一个驱动力，一个“更加灵活”的国家在世界市场中会更具竞争力。社会政策也是一个影响因素。民权运动主要集中在女性和少数民族在从学前到毕业工作这段时期中受教育机会的不平等上。这些对教育研究者都是非常有利的。就业市场繁荣兴盛了，就会有更多的项目能得到研究资助。

到了20世纪70年代中期，毕业生在就业市场上能找到的机会就很少了。许多学院，特别是那些在公共部门中的，开始依赖临时职位和兼职来填补教学位置的空缺——没有福利，没有任期的承诺，而且个人进行研究的希望很小。那些得到一个如果你不升职就必须离职这样性质工作的毕业生，算是得到了能够进行研究的机会，但是做研究是受到教学负担和有限的资金限制的。

在新千年到来之际，这种趋势似乎开始发生转变，对教育研究和发展的支持力度的增加为教育心理学家带来了更大的机遇。产生这种希望的一个原因是国家一直在寻找联邦政府适合扮演的角色。另一个原因是人口数据显示，出生比率降低若干年后，从幼儿园到大学的学校规模都扩大了。从1985年到1995年，k-8公立学校的注册人数从27 000 000人升到了32 000 000人，并且预计到2005年会达到35 000 000人。大学的注册人数从1985年的12 000 000人增加到了1995年的15 000 000人，到2005年估计要达到16 000 000人。更多的学生就意味着会有更多的老师，而更多的老师就意味着会有更多的教授。

第三个因素是研究资金。过去十年中，虽然来自教育部门的研究资金相应的没那么多了，但是像国家自然基金委员会（National Science Foundation）和国家儿童健康和人类发展研究所（National institute of child health and development）这样的机构增加了资金以帮助开展学习和课堂教学方面的基础和应用研究。关键是一个人需要有足够的闯劲儿去探索未来的可能性。

过去50年里，教育心理学在概念上取得了重大的突破（Berliner 和 Calfee，1996；Bransford，Brown 和 Cocking，1999；Winne 和 Alexander，2006）。应用于教育的科学心理学凭借自己的实力而成为一门重要的学科。很多这个领域中的人投身于人类学习和动机的实验室研究。其他一些人则探究这门学科在现实世界不同环境中的应用，这些不同的环境当然包括学校，同时还包括商业、学校以外的研究，甚至是家庭。对于那些对教育心理学应用非常感兴趣的读者，我强烈建议你们在研究生学习期间，多接触实践，从而找到属于自己的机会。这里，我还有些故事能够提供些经验性的东西：当我1970年访问以色列时，我才能够致力于真正意义上的学校研究，并且意识到情景因素对学生、老师以及其他学校个体（比如，校长、家长和秘书长等）经验的巨大影响。对我来说，这个机遇是非常偶然的，但如果有了一定的资金，现在的新手应该更加高瞻远瞩。

46

▶▶▶ 可能的工作

刚完成学业时，你能找到什么样的工作，能得到多少薪水呢？2003年，有39%

的教育心理学博士毕业生进入了全国各种大学和学院的教育心理学系、课程学系以及师范教育专业——阅读和语言艺术、理学与数学以及特殊教育这些地方(Wicherski 和 Kohout, 2005)。州立大学和学院的工作更强调教学,而很少强调研究,尤其那些师范专业更是这样。后者尽管提供了研究的机会,但是却需要与新入行的教师打交通,尤其是指导实习教师,这就意味着时间会非常宝贵的,能够进行思考并且写点东西的机会很少。另外,有30%的博士毕业生进入了小学和中学以及地方部门,有9%则是在其他一些学术机构工作。

有21%的教育心理学毕业生在美国心理学会的调查部门工作,但不是在学术研究的岗位上。我以前的学生中有几个在一些大型的工业机构工作,包括惠普(Hewlett Packard)和苹果公司(Apple)。他们的工作有合作培训、设计计算机学习程序以及员工评估和培训。在公司里还有些其他类型的商业机遇,如为家庭和学校设计教育软件,这是一个在迅速发展中的行业,适合于那些拥有设计和开发计算机学习程序技能的人。在联邦和一些州的负责管理支持行为和开发测试与评估系统的项目中也有教育心理学专业的毕业生的身影。我以前指导过的一个学生在几年前加入了萨克拉门托县教育部门的研究部,现在进入了一家拥有数百万资产的公司,为加州数百家的学校提供专业发展咨询服务。

就像我前面提到过的,教育心理学家常会做到管理的位置上,他们对人际关系的了解和分析能力在此能得到很好的综合运用。私人咨询公司吸引着更多的企业型的人才,这些人靠他们的能力谋生,他们有能力获得联邦或州政府对调研和教育评估方案的同意。工业研究中的风险要大于学术研究中的风险,但同时回报也更高的。教育有其自己的产业,包括像教育考试服务处、AIR 和研究与发展公司这样的组织。与之相近的有半政府性质的机构,如由教育部出资赞助的教育实验室网络。在这些组织中,教育心理学家负责主持应用研究,但合同以及限定的时间迫使他们拼命地工作,几乎已经到了一个疯狂的程度。

47

▶▶▶ 薪水

不同岗位的工资待遇有很大的不同,而且私人公司中关于工作的信息也比较模糊。2003年博士就业调查表明,总体上起薪的中等水平为52 556美元,调查的总体平均数为54 814美元,标准差为16 889美元(Wicherski 和 Kohout, 2005)。美国心理学会每年都会对心理系研究生院的情况进行调查。在2005—2006年这段时间里,在博士学位授予点工作的新博士9到10个月的平均起薪水平为53 500美元,而他们的正教授同事的平均收入则为91 500美元。在硕士学位授予点工作

的博士水平的正教授则平均有 70 250 美元的收入(Wicherski, Fricke 和 Kohout, 2006)。

这些学校中的职位通常都能够发展为终身职位,而且有很好的待遇和退休保障金。公务员职位同样也有职业保障,但有时也会因为政策和财政预算的变化而发生变动。薪水的变化基本上还是依赖于所在的机构,但一般情况下是稳定的,会随着你在这个岗位上时间的增加而增加。工资明细单是公开的,但你必须去询问公司。商业和工业以及私人咨询公司中职位的保障性肯定是较低的,而且较难查到工资的详细情况。那儿的工作虽然薪水比学术岗位和公务员岗位的要高,但没有稳定的保障,薪水可能经常会因为业务的萎缩或者项目的变更而下降。

总 结

来自教育心理学工作的真正回报远远不止对那些珍惜做"人的工作"(特别是当主要的对象都是学生的时候)的个人在经济上的回报。举个例子来说吧,教科书出版社在搭建教学课程和教学课堂的平台中扮演着非常重要的角色,出版业中有很多的教育心理学家。在与教科书出版社的同事的交谈中,虽然我听出了非常现实的一面("我们要做的就是要把书卖出去"),但也听出了他们除了关注学习和动机问题以外,也在关心和留意着自己的客户,包括学生、老师和家长。我在 LeapFrog 的经历也说明了出版行业的这些特点。

48

清醒与仁慈、科学与实践的结合也许最好地描述了教育心理学领域的特征。具有这方面知识的人可以从统计分析转移到课堂教学、从评估一个自然科学课程的有效性转移到开发一个人格教育的程序、从研究阅读中的眼动转移到研究儿童的文学作品是如何促进移情的。我们的这个领域拥有着辉煌的过去,也必将迎来更加美好的未来。

参考文献

Berliner, D. C. (2006). Educational psychology: Stability, change, and improvement during a century of improvement. In P. Winne & P. A. Alexander (Eds.), *Handbook of educational psychology* (2nd ed., pp. 3–28). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Berliner, D. C., & Calfee, R. C. (1996). *Handbook of educational psychology*. New York: Macmillan.

Bransford, J. D., Brown, A. L., & Cocking, R. R. (Eds.). (1999). *How people*

learn: Brain, mind, experience, and school. Washington, DC: National Academy Press.

Gardner, J. W. (1990). *About leadership*. New York: Free Press.

Glover, J. A., & Ronning, R. R. (Eds.). (1987). *Historical foundations of educational psychology*. New York: Plenum Press.

James, W. (1890). *The Principles of Psychology*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

James, W. (1983). *Talks to teachers on psychology and to students on some of life's ideals*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (Original work published 1899)

Lambert, N. M., & McCombs, B. L. (Eds.). (1997). *How students learn: Reforming schools through learner-centered education*. Washington, DC: American Psychological Association.

Linn, R. L. (Ed.). (1989). *Educational measurement*. New York: Macmillan.

Marzano, R. J. (2003). *What works in schools: Translating research into practice*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.

McCombs, B. L., & Pope, J. (1994). *Motivating hard to reach students*. Washington, DC: American Psychological Association.

Resnick, L. B. (1987). *Education and learning to think*. Washington, DC: National Academy of Education.

Richardson, V. (2001). *Handbook of research on teaching* (4th ed.). Washington DC: American Educational Research Association.

Salomon, G. (1992). The nature and mission of educational psychology. *Educational Psychologist*, *27* (Whole No. 2).

Schlechty, P. C. (2005). *Creating great schools: Six critical systems at the heart of educational innovations*. Cambridge, MA: Wiley.

Shavelson, R. J., & Towne, L. (Eds.). (2002). *Scientific research in education*. Washington, DC: National Academy Press.

Smith, P. M., & Torrey, B. B. (1996, February 2). The future of the behavioral and social sciences. *Science*, *271*, 611-612.

Sternberg, R. J., & Spear-Swerling, L. (1996). *Teaching for thinking*. Washington, DC: American Psychological Association.

Towne, L., Wise, L. L., & Winters, T. M. (Eds). (2004). *Advancing scientific research in education*. Washington, DC: National Research Council.

Wicherski, M., Frincke, J., & Kohout, J. (2006). *2005-2006 faculty salaries in graduate departments of psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.

Wicherski, M., & Kohout, J. (2005). *2003 doctorate employment survey*. Washington, DC: American Psychological Association.

Winne, P., & Alexander, P. A. (Eds.). (2006). *Handbook of educational psychology* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Wittrock, M. C., & Farley, F. (1989). *The future of educational psychology*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Zimmerman, B., & Schunk, D. (Eds.). (2003). *Educational psychology: A century of contributions*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

第3章　教育明天的管理者：商学院的心理学家

Victor H. Vroom①

51　开明的组织管理对社会是非常重要的。组织中管理与领导的质量不仅对组织效率有很大影响，而且对其成员体验到的生活满意度和个人实现程度也有很大影响。

在历史上，商学院在未来管理者的培养上起了关键作用，在即将到来的若干年里，没有理由认为这种作用会减小。心理学的科学定律对理解人、团体和组织之间的相互影响起了很大的作用，而且可以帮助未来的领导者面对挑战，以释放劳动力的潜能。另外，面对并研究现实生活中的问题，如那些复杂组织的管理问题，能够发展出更可行和更适用的人类行为理论。

52　尽管现在我发现心理学家能在商学院中发挥作用的这一观念令人信服，但我并不是一直都这么认为的。让我离开主题，首先透露一点我的专业背景，以说明我是怎么变成下面这种观点的热情支持者的，即心理学家能够在商学院中发挥重要的作用。

① Victor H. Vroom，哲学博士，在耶鲁大学组织管理学院担任 John G. Searle 教授一职。他在密歇根大学获得心理学博士学位之后，在去耶鲁之前，曾在宾夕法尼亚大学和卡内基梅隆大学教书。

我在密歇根大学(University of Michigan)学习组织心理学,并在 1958 年获得了博士学位。因为那年组织心理学的学术工作机会不是很多,又因为我妻子需要一年或更长时间来完成她的临床心理学论文,所以我选择呆在密歇根,在调查研究中心(Survey Research Center)当研究主任,并在密歇根大学心理系做兼职讲师。两年后宾夕法尼亚大学(University of Pennsylvania)心理系给我提供了一个助理教授的职位。在那之后的 3 年里,我给本科生讲授了心理学导论,给博士生讲授动机与社会心理学课程,并且还写了一本书,名为《工作与动机》(*Work and Motivation*)(1964)。我的职业生涯确定下来了——我想将我剩余的学术生命贡献给心理学。

我在宾夕法尼亚大学的时候,与沃顿金融及商学院(Wharton School of Finance and Commerce)仅有一定限度的联系。在那里我有一些经济学系和社会学系的朋友,但我从没在那讲授过课程,也没有开过研究生专题讨论会。然后,在 1963 年,由于后面我将解释的一些原因,一些人打电话给我,希望我考虑去商学院任教。其中我最感兴趣的商业院有:哥伦比亚商学院(Columbia Business School)、斯坦福大学商学院(Stanford Business School)、卡内基技术学院工商管理研究生院(Graduate school of Industrial Administration at the Carnegie Institute of Technology)和耶鲁大学工业管理系(Yale' Department of industrial Administration)。这种职业上的转变会有一些明显的好处,包括迅速晋升为副教授、更高的薪水以及更方便地接触到那些我可以进行研究的领域。

尽管有经济上的好处,我对职业的改变还是很矛盾的。商业教育给我的感觉是非常商业化,而且接受商业教育的学生是专业型的而不是学术型的。我受到训练成为一名心理学家,我觉得转到商学院工作对我的身份将会是一个痛苦而巨大的改变,我对这些毫无准备。

为了减小风险,我清楚地向那些试图劝导我转行的人提出,我只会考虑一个与心理学有关的职位。我觉得这样能使我容易与那些和我有相同学科背景的同事相处,而且,当我发现商学院的生活很乏味时,还能够全身以退。哥伦比亚大学和斯坦福大学不能接受这样的要求,但是耶鲁大学和卡内基大学都可以接受。我非常矛盾,经过一个漫长的决策过程之后,1963 年,我决定接受卡内基大学提供的职位——工业管理与心理学的副教授,并搬到了匹兹堡(Pittsburgh)。

现在我在商学院教书已经 40 多年了。我不敢说这么多年来一直很好,也不敢说商学院中的工作优于其他所有领域,但我清楚,商学院是心理学家惬意的家园,

而且对刚毕业的并有相关兴趣和能力的博士来说，这将是一个较好的选择。至少，我内心发生的部分改变是由于商学院自身发生了改变。虽然心理学这门学科已经发展了一个多世纪，但是心理学在商业管理的正式教育中起作用是从20世纪50年代末才开始的。它的开端可以追溯到为福特基金会(Ford Foundation)和卡内基公司(Carnegie Corporation)发布的两篇报告(Gordon 和 Howell, 1959; Pierson, 1959)。当时大学的课程中，有些是为人们未来的商业职业生涯做准备而设计的，这两篇报告对这类课程都给予了高度评价。那时，这种教育在大学本科教育中非常普及。这类课程包括秘书学、簿记和办公室管理。学术标准不高，而且学生是整个大学中能力最差的那部分学生。课程内容不介绍社会科学中发展起来的概念和工具。商学院的教员经常是兼职的管理者，而全职教员中拥有博士学位的人不超过一半。课程内容强调"正统知识"(institutional knowledge)，介绍已存在的管理实践，而不是教授如何运用科学的方法来决定实践的形式。

福特基金会不仅注意到商业教育的严峻形势，而且投入大量资金，以图显著改变商业教育的学术和研究基础。在1954年到1966年间，福特基金会将3 500多万美元的资金捐赠给了7所选定的商学院，包括斯坦福大学和卡内基大学。这些资金不仅仅是用来造福这些精选出来的机构的，也是为了向全国其他大学传播"福音"。福特基金会给教员提供科研资金，主办了一年一度的博士论文竞赛，并为全国范围内的教员提供课程和专题学术讨论会资金。在20世纪60年代末，福特基金会将它的覆盖面扩大到了欧洲的管理教育领域。

今天的管理教育很大部分是福特基金会和卡内基公司报告中所描述景象的反映。报告阐述了心理学存在于商学院中的条件，还指出，许多杰出的心理学家都从心理学系转进了商学院。许多商学院的教师研讨会与心理系的研讨会在严格意义上是无法区分的，其讨论的内容有时候也来自心理系。研究是影响教员聘请和晋升的一个重要因素，那些选择做研究的人一般是由于理论的驱动，而不是因为管理方面的原因。

54

受福特和卡内基报告影响而发起的运动很成功地将商学院整合到了大学中。事实上，一些评论家认为这样还算不上成功。由于所做的研究与管理相关太少，而且教出来的毕业生对全球化组织中复杂且非定量化问题的处理能力很差(Bennis 和 O'Toole, 2005; Mintaberg, 2004)，最近，商学院被批评太过学术化。孰是孰非还为时尚早，然而，毫无疑问的是，商学院将继续成为那些心理学家的惬意家园：他们会乐于探索如何将所研究的学科知识应用到实践中，使组织更加有效率和更加

人性化。

商学院与心理系必定是不同的，但是它们的不同点不是学术地位或者是学问水平方面的不同。可以肯定的是，心理系教师会对商学院中"奢侈的"设施或不严谨的研究方法投以怀疑的目光，而商学院的教师可能会批评心理系所讲所学的东西很多都"缺乏实用性"。在大学里，这两个系必然是彼此不同的，因为在规模较大的大学中，它们只是其中的一部分，具有不同的职能。两者的社会化模式都是很有力的，支持着当前流行的认识论以及各自的价值观。那些想在心理学领域做博士或者想在商业或管理学校工作的人，应该认识到这些不同点，并根据自己的兴趣和个性倾向对两者的特征进行仔细地权衡。

商学院的结构

管理教育领域常常被比作三条腿的凳子。这三条腿分别是指经济学、管理科学以及行为科学，它们是管理学的基础。这三个领域提供了许多管理教育和实践赖以发展的概念和工具。凳子的顶端代表管理的功能领域，包括市场营销、生产或运作、金融、会计和人力资源。许多商学院的教授，包括经济学家、管理学家、政治学家和社会学家，都是来自凳子三条腿所代表的那三个领域，并在那三个领域中任教。其他在市场营销、金融、生产、会计或人力资源方面受过训练的教授则更适合被形容为凳子的顶端。

55

如果我要修正这个凳子的隐喻，我将增加另一个水准，它是多功能的，与市场营销和人力资源这样的管理功能不一样，但是与管理实践的那些领域是相一致的。管理实践领域代表着管理功能的一种综合，它依赖于每一门基础学科的知识。这个水准包括诸如综合管理、领导和策略这样的一些领域，随着公司放弃了"功能仓(functional silos)"，而倾向于在更低的管理水准上选择多功能团队，这些领域对管理教育越来越重要。

商学院的学生

商学院为各种学生提供服务。尽管许多大学教师教的是本科生，但商学院主要提供工商管理硕士(Master of Business Administration，MBA)学位。MBA的课程通常是全日制两年的，但到了课程后期可以申请延长学习时间。此外，许多大学

给学生提供行政工商管理硕士学位，这些学生通常是中级到高级水平的经理，而且通常是公司委派学习的。这些课程通常在周五或周六上，而这时候正好有空的教室可用。许多商学院也为经理们提供一些无学位的课程，这些课程持续的时间不一样，有只讲特定主题的短期课程，也有长达 4 至 6 周的课程。最后，一些主要的商学院还开设哲学或者工商管理的博士课程。

所有学习这些课程的学生(哲学博士可能例外)有一个共同特征：他们主要对那些有用的、在短期或长期内能直接转变成管理实践的知识感兴趣。他们是一群有着急切需求的人，会坚持不懈地让自己付的钱变得更有所值。许多 MBA 的学生离开单位里的高薪工作，他们希望能够接受与自己职业目标相关的所有教育。56 学生们对一般知识和实践经历更感兴趣，而对教授们的学术成就不是很感兴趣，这使得那些受到心理学(或者其他学科)训练的年轻副教授经常有一段时间很难适应。

在商学院里教书面临的挑战可能要比在其他专业学院中的更大。主要的原因是在大多数其他学院中，教员受到过专业训练或者经历过许多该领域的案例实践。医学院的大部分教师是医学博士，法学院的大部分教师都接受过律师培训，建筑学院的大部分教师是建筑师，等等。然而，在商学院或管理学院，许多教师接受的是社会科学的训练。他们是经济学家、数学家、统计学家、心理学家或是社会学家。其他的教师则是在诸如金融、市场营销或会计领域完成了自己的博士工作。这些与 MBA 学位只有很少的相关，因此，教师们会发现，要理解学生带到课堂上来的观点是件很困难的事情。

有效地执教 MBA 学生和有经验的管理者，要求的不仅仅是简单地重复教心理学研究生时用到的那些教学方法。这种教学所要求的不仅仅是内容，也有过程。作为商学院中的心理学讲师，你的目标不是简单地传授知识，而是帮助学生提高将所学知识应用到具体案例或管理问题中去的能力。

与一个更有经验的同事联合教学或者观察他的教学，可能会很有帮助。如果你这么做，你将可能看到许多教学方法，而这些教学方法并不是你所受到的博士教育的一部分。我提到的像角色扮演、电影、模拟和个案研究之类的方法，能使学生潜心思考怎么处理有挑战性的管理问题。这些方法的本质是归纳而不是演绎；他们从所有具体可见的问题开始，然后转移到理论或概念上去。通过这种方式，学生能够看到，这些概念有助于理解自己在个案或模拟中的切身体验，而且有助于将个案推广到一个更广泛的情境中去。

虽然管理学学生可能会要求不同的教学，但他们给学习过程带来了许多东西。他们通常有着很大的文化差异，而且有着非常不同的背景和工作经验。不论是个别而言还是整体而言，他们都有广泛的实践经验，而且通常有着高度的社会和政治意识。管理学教育能够提供一个独特的讨论平台，用来检验那些反对实际经验和文化差异的理论观点。

心理学家教授的课程

57

你所讲授的课程会因你在系里所处的位置而有所不同，当然，也会因你的兴趣和能力而不同。心理学家在管理系、组织行为系或营销学系（通常很少）中最常见。

特别是在较小的学校中，分配给心理学家的最常见课程之一是一门有关管理学原理的导论性课程。这个课程可能包括你学心理学时曾学过的一些问题，但是它也会包括其他学科和功能领域内的一般问题。或者，你可能会被要求去教一门名为组织行为学导论的课程，它通常包括有关知觉、学习、动机和行为决策这些主题的材料，这些对心理学家来说当然是非常熟悉的。课程也可能包括关于团队、组织动力性、多样化和领导方面的材料，这些内容对那些接受了社会心理学训练的人来说可能更熟悉。另外，课程也可能集中在组织设计和组织理论上，心理学家对这些可能不是很熟悉，而受过社会学训练的人会更加熟悉。

高级课程通常会对核心课程中的一些内容进行拓展。关于人际沟通技巧的课程是很常见的。关于管理组织的变化和组织理论的课程也很常见。也许关于种族和性别、多样性、组织中权力和影响以及消费者行为这样的课程是不太常见的。历史上，社会和组织心理学已成为商学院教学中最有用的心理学知识。近几年来，商学院也吸引了一些有着认知、行为决策和情感相关背景的心理学家。可以发现，他们会与经济学家和金融专家在选择行为理论领域一起工作，或者与营销专家在消费者选择问题领域一起工作。

心理学家也常常讲授谈判课程——一个跟博弈理论家和经济学家共享的领域。他们也讲授人力资源管理课程。人力资源（Human resource）是一个当代的名词，过去称为人事（personnel），在这个领域中，经济学家特别是劳动力经济学家占有一席之地。

研究机会

58 在商学院中和心理系中做研究的机会是不同的。两者各有千秋。如果你的研究要求精密的实验室环境，那么你在心理系中会好点。一些商学院有研究室，但是这些研究室基本上都是许多教师共同使用的，而不是向某个专家单独提供的。此外，在商学院找被试可能会更加困难。你不可能找一群学生来做被试，要求他们参加实验作为课程考察的一部分。我没有听说商学院会要求 MBA 学生一定要参与实验。

可是，许多商学院的教师的确是从他们的 MBA 学生中收集数据的，甚至将实验作为其教学的一部分，但实验必须具有直接的教学价值，不然学生会直接冲进院长办公室抱怨。然而，如果学生意识到了项目的个人价值，即使让他们在有限的课余时间或是在课堂上完成实验，都会是件相当容易的事情，而且他们会心甘情愿地接受。另外，商学院的教授有更多的机会在当地社区的组织中，或是自己学生工作的组织中进行实地研究。

简而言之，如果你的研究兴趣包括回答关于现实世界或组织的重要问题，那么你在得到你需要的研究被试上应该没有什么困难，或者根本没有困难。相反，如果你的兴趣是纯学术性的，而且针对的仅仅只是与心理学相关的问题，那么你在心理系工作会更好。

职业道路

商学院的职位结构与文科和自然学科中的设置是不一样的。尽管大多数人一开始都是助理教授，但是商学院只有相对少量的博士后职位，可能会吸引那些对商学院不太熟悉的人，或者是那些希望与资深教师共事并在商业杂志上发表研究成

59 果的人。这些职位通常是 1 年或 2 年的，在哈佛大学、西北大学和斯坦福大学这样的顶尖学校中可能会有这样的职位。这些职位要求最起码的教学，提供最大限度的研究机会，并给予合理的津贴。

在获得博士后职位后，人们会期望在同一所大学或不同的大学中得到一个助理教授的职位。通常 5、6 年后，那些符合学校晋升标准的助理教授就可以升职了。教授是晋升阶梯的最高点，通常拥有数年优秀表现的副教授才有机会升为教授。

沿着晋升阶梯逐步升职取决于对你过去表现详尽透彻的审查。这些审查从成

立一个专门委员会开始。这个委员会由院系内部指定，在一些没有院系结构的小规模学校中，委员会由学校内部指定。委员会组成成员的职位必须是与被评定职位水平相当的，或者更高。委员会成员阅读你发表的研究成果，评价你的教学效果是否显著，并在学院、大学和更广泛的学术团体范围内评估你的学术资质。这三个因素的相对权重因学校而异。相比那些致力于教学的学院，主要的研究型大学，如哈佛、斯坦福、芝加哥和麻省理工，更加侧重于强调研究的权重。在商学院中，教学要比在心理系中受到更多关注。特别在过去的十年中，为了争取最好的生源以及为了在诸如《商业周刊》(*Business Week*)主办的调查中获得更高的排名，商学院间展开了激烈的竞争，这使得人们更加关注教师的教学质量。

终身教职的授予与一个人的职称高低不完全相关。绝大部分教师在副教授阶段就被授予了，但是在有些学院，有的副教授拥有终身教职，有的却没有。我偶尔听到有终身助理教授，据我所知，从外校进来的教授是不会立即得到任期承诺的。院系委员会很少作出关于晋升或授予终身教职的最终决定。通常是他们提出建议，由商学院的教师进行表决。当晋升涉及任期或终身教职的问题时(这通常发生在较低水平上的晋升)，委员会向候选人所在领域内的杰出学者征求意见，这些学者们的信件中必须证明该候选人在本校之外的学术影响。显然，这些信件能够提供更丰富的有关候选人研究质量方面的信息，而不是他或她的教学情况或学术资质方面的信息。

在许多教育机构，晋升审查并不是以商学院这边为结尾的。最终的决定由该大学的校长、教务长或为此而设立的大学委员会作出。很少有候选者通过了商学院的评审却被学校否决的例子。

60

我对晋升的多个步骤以及每个审查程序的描述，可能说明了在商学院教书，或者说，只要是在学术界，职业发展道路就不会很确定，而且会有一定的风险。能否扶摇直上显然因各人的能力和投入程度的不同而不同，而且还依赖于所在机构的性质。比如，公立学校比私立的常春藤学校(Ivy League schools)有着更确定的晋升阶梯。后者是具有高度任期保护性质的，而且成功地申请到了终身职位的那些候选人必须证明，他们比这个领域中其他可能人选更具竞争力。

经济报酬

这是活生生的事实，商学院中的心理学家比心理系中的同僚有着更高的薪水。

我估计差额将达到100%，在整个学术生涯中这个差别会保持相对稳定。作为心理学家，你的薪水在一定程度上可能比以财务和会计为职业的大学教员要少，这也是很可能的。学术界的薪水像其他领域的薪水一样，反映了供求的市场力量。

除了那些担任行政职务的教员，其他教员的薪水是按9个月发放的。你可以通过额外教学，内部研究资助获得暑期补助，还可以通过外部奖励和合同获得暑期补助，大多数学校为专业会议提供差旅费，特别是那些有论文发表或者履行一些行政功能的会议。另一个普遍增多的做法是给每个教员提供专业经费年度预算，供教员随意使用，包括购买书籍、旅行、交纳会员会费和购买电脑。

商学院也允许教员每周利用一天时间外出咨询。虽然所有的教员都可以利用这一点，但是那些较高水平的教员更可能从中获益。初级教员需要用所有的时间来开始自己的研究项目，不太可能为咨询订立必需的合同。

专业协会

61 任何一个学术生涯的关键成分是在一个或几个专业协会的成员资格。这些组织举办年度会议，在会上同事们发表论文，讨论经验和分享近期的新闻。这些组织也奖励学术和专业成就。

心理学家倾向加入美国心理学会（APA）或美国心理学协会（American Psychological Society）或者两者都加入。与商学院心理学家的研究和专业兴趣更直接相关的是工业与组织心理协会（Society of Industrial and Organizational Psychology, SIOP）。在过去的25年里，它走过了漫长的道路。它起初是美国心理学会的工业心理学分部（Division of Industrial Psychology of the APA），20世纪70年代，改名为"组织心理学（Organizational Psychology）"，几年后，它作为一个独立的部门被并入工业与组织心理协会。在2005年的时候，它已经拥有4 000个正式成员和3 000个学生会员。它在每年的四月召开一次年度会议。

工业与组织心理协会在它的专业会议上越来越多地处理管理学问题，但比起管理学会（Academy of Management），它成为管理学相关的多学科交流源头的可能性更小。在2006年，管理学会比工业与组织心理协会大得多，有着16 000名成员，包括组织行为学分部的5 000名。除了组织行为学分部，还有组织理论、组织发展、冲突管理、商业政策、营销等分部。工业与组织心理协会在八月召开它的年度会议。此外，还有一些地区性的管理学会（例如，东北、西北、西南），每一个都有自

己的会议。其他对管理学有着潜在兴趣并召开年度会议的组织有下面几个：组织行为教育协会（Organizational Behavior Teaching Society）、决策科学研究所（Decision Sciences Institute）和美国运筹与管理学会（Management Sciences）。

商学院职业生涯需要的个人特质

在这章的开始，我提到福特基金会在促进心理学家和其他社会科学家转移到商学院的运动中所起的作用。当然，这些人需要博士学位的学生，以促进他们自己的研究计划。商学院的博士课程的建立是完全可以预见的结果。现在，寻求进入商学院的心理系新进博士发现自己要与在商学院受到训练的对手竞争初级职位。 62

20 多年前，Miner（1984）提到最有效最有用的组织行为理论是由心理学家创建的，它包括动机过程。然而，Miner 也表达了疑惑，是否心理学将像过去一样成为有影响力的学科：

> 然而，就其性质而言，将来在这个领域提出成功的理论不能依靠这个来源。有太多的领域需要关注，在那些领域中，心理学家不能像在动机领域一样处理得那么好……。简而言之，Gordon、Howell 和 Pierson 留下的理论已显颓势，不能依靠它来推动未来的组织理论。（p. 303）

Miner 建议在组织科学（organizational science）上建立博士项目。虽然这个词条没有组织理论（organization theory）和组织行为（organizational behavior）那么流行，但他的建议在许多商学院高质量的博士课程中得到反映。然而，即使在今天，受到心理学训练的博士生依旧在研究的定量设计方面和统计方面素养更高。他们也有优势，拥有具有共同语言和术语的一致性学科优势，他们能够运用这些优势承担不同研究机构的问题。

受到心理学训练的博士学生可能也有某些缺点。他们可能对商学院的生活和他们将从事的教学任务完全没有准备。多年来，我一直在卡内基或耶鲁聘佣新教员，我会很快排除许多年轻的博士和博士候选人的申请，他们也许更适合实验心理学、认知心理学或者甚至工业心理学的工作，但对商学院的生活将会怎样没有一点概念。

在审查心理学家的申请的时候，我会查找其管理学会的会员资格，并查找其是否有在商学院任教或求学的证明。当然，我会寻找一个好的心理学专业背

景——特别是社会心理学或认知心理学，因为这些领域与商业应用联系更紧密。在心理系中，如果能够接触到一门强调组织心理学的工业/组织心理学课程，可能

63 是对商学院生涯的最佳准备。工业心理学的拓展训练——即工作分析、工作评估、人员甄选、成绩评定等等——对我来说不是一个很重要的指标。这些训练可能会对讲授小部分人力资源管理课程有用，但是会显得太技术化和专业化以致不能引起管理学学生的兴趣。

在其他个人特点之中，有利于在好的研究所找到工作的是你在获得博士学位之前从事研究活动的学术履历证明。你可以采用已发表的论文，但是如果没有的话，可以把那些已投过稿的论文供遴选委员会参考。此外，论文的内容应该能够表明你有兴趣探究心理学理论和组织管理问题之间的联系。遴选委员会也将寻找同你一起工作过的教授的推荐信。如果竞聘者是遴选委员会成员所知道的人，总是很有用，这通常意味着他们自己就已经清楚了竞聘者的研究情况。委员会也可能寻找你在教学方面成功的证据，而且有些大学不允许非教师成员进行教学，所以他们可能需要考察你作为助教的教学经验。如果你已经在学术会议上提交过论文，甚至更好地是——你的论文得到了一些奖励或者教授的认可，这也将对你很有帮助。

当然，论文的性质在决定中占有很大的权重。除非你的履历很有吸引力，否则你就只能期待着你的论文——那些作为你申请的一部分而提交的论文——被委员会成员仔细阅读，然后讨论你有无候选资格。通常，遴选委员会会给出一张三到五个候选者的名单，邀请他们来学校进行面试。作为面试程序的一部分，他们将要求你做一个演讲，通俗点说就是“竞职演讲”。这个实质上是关于你博士研究主题的演讲将在应聘单位的职员面前进行，并将持续大约一个小时。它是求职过程中非常重要的一步，不应该掉以轻心。在演讲之前熟悉自己的竞职演说，在你自己同事面前进行一次排练，让他们帮你改进，这些都是很好的主意。如果有若干个研究所

64 邀请你，在过程结束时，参观一下那些你感兴趣的研究所总是有益处的，可以使你在工作之前有一些经验。

你应该意识到这个事实，你的竞职演说的听众可能不仅仅是局限于你本学科的人。经济学家、管理学家以及那些来自应用领域的学者都可能向你提问，而他们使用的语言和术语可能与你自己的学科有着截然的不同。如果你的主题是与现实世界的问题相关，或者你能够把它变得与现实世界的问题相关，而不单单是心理学方面的问题，这将非常有用。因此，能够以问题为中心将非常有利于你在商学院的发展。

这个职业的优缺点

希望你能够在看完这一章的所有东西后，仍然对商学院的职业感兴趣。在从事这个职业之前，你还需要知道什么别的东西吗？在这一节，基于一个心理学家在商学院中四十多年的工作经历，我会提供几个非正式的建议。其中一些建议是对一般的学术生活而言的，其他的则是专门针对商学院而言的。

一个特别值得注意的好处是教员享受的自由空间，这不仅仅存在商学院中，也存在于整个学术界。你将永远不需要定闹钟。你有在家工作的自由，按照你自己的优先次序安排自己的生活，只要你做到下面几点：履行你的教学义务，参加学院会议，抽空接待学生并履行其他委员会的职责。在许多研究所，没有人会对你在家里工作有意见，这应该说是你的优先选择。这种自由对双职家庭（dual-career family）履行育儿责任的意义应该是显而易见的。

我要说的是这种自由是一把双刃剑。没有人会告诉你应该怎样做，等到发觉时却已为时已晚。你必须是一个有纪律并有主动精神的人，否则你将发现，在合同期满的时候，你没有达到你所在研究所的晋升标准。解决的办法很简单：向你的同事学习怎样才能一步步走好晋升阶梯，假定实际上这就是你的目标。为你合同的每个时间段制订特定的目标，着眼于这些目标。不要被大学里许多分心的事务牵制，除非你可以肯定自己超过了标准，这些标准才是你应该看重的。

另一个好处是有机会向不同的同事学习。和与你有着不同观念和理论的职员一起工作可能会不舒服，这也是政治冲突的源泉。但其也可以转变为一种丰富的经验，双方在教学和研究领域开展富有成果的合作。

一个可能关系到商学院中心理学家的困难是难以“复制”自己。虽然博士项目存在于许多商学院，当然也存在于那些大的或有声望的大学，但是这些项目培养不了心理学家。它们可能培养管理学、工商管理学、人力资源管理学或组织行为学博士，但是它们并不培养未来的心理学教授。此外，这些博士项目在你的生活中起的作用可能小于你在心理系教学所起的作用。你的主要责任是教育对管理学感兴趣的学生，而不是自己学科中的专业人员。因此，在商学院中主持博士生研讨会的机会可能没有在心理系中那么丰富。

我常常从商学院的心理学家那里听到的另一个抱怨是这些研究所的教员会拉帮结派。因为商学院的教员受到的培训各不相同，群体为了寻求数量优势和加强

各自领域的影响，势力之战是常有的事。在任何学术部门，都能发现群体内部的斗争。例如在心理系，人们能发现实验心理学家与临床心理学家的“战斗”，神经学家看不起社会心理学的同事等等。有技巧的领导能够最小化甚至避免这些斗争，但不幸的是，不是所有的商学院在这点上都是成功的。在我看来，在商学院教员中创造一个愿景是对领导能力更大的挑战。联合自己本学科的教员为了资源而进行竞争，这太常见了。因此，大家都知道经济学和金融学的教员在为难组织行为学的教员，而反过来也是如此。当一个学科或应用专业领域发现它们只有以其他学科或专业为代价才能扩张的时候，这些力量可能被最大化。我希望商学院最近转向于为了《商业周刊》的排名、为了生源，并为了自己的生存而展开的竞争，能够导致部门内部更多合作并形成一个共同的目标和责任意识。

66

最后一点，在商学院，你的身份可能会经历明显变化，远离心理学家的身影，变为一个感兴趣于将社会科学应用于管理的学者。在心理系内的跨学科和多学科的努力常常令人望而却步，而在商学院中却得到鼓励和奖励。我已经看到无数的年轻学者转移他们的学术兴趣，从关注理论转向问题解决，从关注心理学相关领域转向关注管理实践，所以如果你转到商学院，请做好被社会化并改变自己兴趣的准备。

结 论

职业的选择动机不仅取决于职业自身的属性，而且取决于这个职业为之效力的广阔社会背景。商学院很少成为学术界中最闪耀的部分，尽管这是事实，但是过去十年发生的事情已经使得它更加接近公共意识的中心。美国作为世界经济领导者的地位因道德丑闻而蒙上了阴影。未来的商业领导者不仅必须拥有全面的技术，还应具有远见卓识，勇于承担对商业运作所处的环境和社区应尽的义务。

教育未来领导者是如此重要，以至于不能单单留给经济学家。心理学和其他行为科学对人们理解生产力的决定性作用都会有很大帮助（Campbell，Campbell 和 Associates，1988）。例如工作动机的来源、有效领导的动力系统和团队协作的基础这些问题，对生产力是很重要的，而且与心理学的概念和方法学息息相关。心理学家能够在这些以它们为代表的主题上作出重要的贡献，同时，这些主题也会加强心理学的基本理论。

在我看来，在商学院中当老师是一个高尚的职业——一个对个人而言回报远

多于失败的职业。从事这项工作,你可以通过自己的研究和教学而使其更具生产力,而且也更具吸引力。 67

参考文献

Bennis, W. G., & O'Toole, J. (2005). How business schools lost their way. *Harvard Business Review*, May 2005, 95 - 104.

Campbell, J. P., Campbell, R. J., & Associates. (1988). *Productivity in organizations: New perspectives from industrial and organizational psychology*. San Francisco: Jossey-Bass.

Gordon, R. A., & Howell, J. E. (1959). *Higher education for business*. New York: Columbia University Press.

Miner, J. B. (1984). The validity and usefulness of theories in an emerging organizational science. *Academy of Management Review*, *9*, 296 - 306.

Mintzberg, H. (2004). *Managers not MBAs*. San Francisco: Berrett-Koehler.

Pierson, F. C. (1959). *The education of American businessmen*. New York: McGraw-Hill.

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.

第4章　在医学院做一名心理学家

Elena L. Grigorenko①

69　在医学院，心理学家的工作具有三个显著特点。第一，他们每天的事务主要取决于其所在的医学院部门所提供的对外服务或者所承担的研究任务。第二，他们通常是没有固定薪水的，也就是说薪水常常是通过资助或其他研究资金获得的。第三，一般来说，教学工作并不是其职责所在，充其量也只是很小的部分。下面我们将对每个特点进行较详细的介绍。

第一，医学院的部门聘用心理学家的范围是相当广泛的。通常，我们会在儿科和精神病科看到心理学家的身影，但是在神经外科、整形外科、放射科、公共卫生以及妇产科的科室，我也见到过许多心理学家。事实上，如果我们在全国范围内对医学院进行考察，很可能会发现几乎每个部门都有心理学家的身影。但是，在医学院的临床部门，心理学家的分布是一样的，他们很少在基础科学部门工作（例如，医学院的遗传学部门，而不是文理学院）。对于这种现象的解释，我认为原因是医学院

70

① Elena L. Grigorenko 1990年获得了俄罗斯莫斯科国家大学普通心理学的博士学位，1996年获得耶鲁大学发展心理学和遗传学博士学位。目前，她是耶鲁大学儿童研究和心理学副教授以及莫斯科国家大学心理学副教授。Grigorenko博士发表了200余篇经同行评审的论文、书籍章节以及书籍著作。她的工作获得了美国心理学会五个不同分会的奖励（APA；第1、7、10、15分会），并获得了发展心理学早期职业贡献的APA杰出成就奖。

一些心理学家的学术职位是随机性的，即部门的开放性为心理学家提供了新的机会，进而出现了合作，而不是这一领域本身系统发展的结果。例如，这种机会常在医学专业人员和心理学家的基金合作项目中出现。一些医学资助项目包含一部分行为评估，心理学家往往负责完成这一评估。除此之外，许多医学资助还包含一部分数据分析，因此，医学院就聘心理学家做数据分析员。单一的合作常常逐渐转变成合作链，于是心理学家通过多样化的基金项目获得越来越多的薪水。

心理学家的另一个主要机会来源是医学部提供的特定职务。医学院临床部门需要心理学家来做临床评估人员。例如，神经外科在临床上需要一名心理学家负责搜集病人的家族史，进行神经心理学评估，实施 IQ 测验或者其他一些高水平的专业评估。有些医学部有时会组建一个评估中心，这一中心往往会接受一些心理学家，负责为一系列临床和合作项目做评估。通常来说，心理学家的职责不仅仅局限在评估问题上，而且还提供治疗服务。需要强调的是，在医学院，心理学家特定的工作安排可能会有所不同，但是他们的主要职责范围是围绕特定部门的研究和临床工作有目的地从事领导和团队活动。

这一职责范围决定了医学院心理学家的第二个职业特征——这些心理学家的工资常常是不固定的。学校或部门对这些职位通常没有预算额度，而是由特定部门的财政、工作场所以及政策所决定的。医学院的心理学家必须通过赞助资金以及门诊业务来获得薪水。尽管明确的工作安排在团队和部门之间有很大的差异，但是医学院心理学家职位的本质是他们的薪水预算额度取决于他们自己从事的工作。然而，他们与独立执业的心理学家是不一样的，虽然医学院的心理学家自己负责赚薪水，医学院不决定薪水等级，但是他们必须遵循学校或部门的规章制度。这些制度常常是极具约束力的，即使一位心理学家拥有数百万的资助金，他（她）的薪水很可能被限制在特定的水平。与此相反，如果一位心理学家不能为自己的薪水提供足够的资金支持，医学院通常有责任支付一部分薪水（例如，最多 50%）。

幸运的是，心理学家在医学院拥有很多的机会。许多医学院的部门会承诺为他们提供高水平的临床设施以及开展高水平的研究。这两个承诺满足了同时致力于临床服务和学术研究的心理学家的需求。相对来说，如果一位心理学家同时对临床和研究感兴趣，并且能够应对资金问题以及很好地处理临床和研究项目的各种事务，那么在医学院做一名心理学家将很令人心动，因为可以自由地开展学术研究以及提高专业应用水平。

医学院心理学家职业生涯的第三个特点是从事极其有限的培训和教学工作。

事实上，医学院的大多数心理学家并不进行教学活动，除非他们自愿或是他们的主管(比如给他们提供资金支持的审查主管、临床主任或者心理学家本身就是审查主管)认为教学可以与其他工作很好地适应。同样，由于医学院的临床部门通常不接收研究生攻读博士学位(尽管有些著名的学校除外，例如塔夫斯大学的萨克勒生物医学研究院(Sackler School of Graduate Biomedical Studies)，所以医学院的心理学家通常不会有机会和研究生接触。此外，由于缺乏对本科生、研究生以及医科学生进行教学的明确规定，因此心理学家与这些学生的接触也是很有限的。但是，很多学生会在医学院做一些兼职工作，并且他们中间有许多人会选择和心理学家一起工作。

72

在医学院常常大量存在这样一类问题，即需要对一些正在接受培训的年轻心理学工作者以及社会工作者进行管理。由于多数医学院的部门都有一些受训者，因此管理这些受训者的很大一部分责任需要心理学家承担。

医学院心理学家的专业工作

医学院雇佣的心理学家具有各种各样不同的背景。但是，喜欢在医学院工作的心理学家通常对非典型的人类机能感兴趣。明确地说，心理学的许多分支中，有5个分支——临床、健康、发展、认知以及生物(神经科学)——对医学院的贡献是最大的。

由于临床心理学的主要工作是帮助人们应对特定的状况或者障碍(例如，癌症、痴呆、学习方面缺陷)，因此许多心理学家在医学院谋求职位，通过学院的临床部门接触这些人群，利用自己的专业技能、知识、技巧来帮助那些需要他们帮助的人。医学院的临床心理学家常常是与医生携手进行诊断和治疗。

发展心理学家通常也会参与临床实践，接待病人和提供发展性咨询和评估。在医学院，普遍将发展心理学家安排在对儿童、青少年以及老年人进行诊断服务的部门。尽管在医学院，许多临床心理学家限制了自己的工作范围，只进行临床服务，但除此之外，他们还会设计一些研究项目。以我的经验，在大多数的医学院，多数临床心理学家进行临床服务，认知和神经心理学家主要进行学术研究，而发展心理学家通常是二者兼而有之。

健康心理学家往往是在医学院的大众健康部门工作，这些部门通常有一些硕士生和博士生项目。通常来说，健康心理学家在这些部门的工作是进行研究以及教学。

医学院心理学家的工作环境

医学院的工作环境有三个特征，这些特征对正在这一领域谋求职位的心理学家尤为重要：(1)医学院及部门的教职员工团体结构；(2)竞争合作的氛围；(3)常常存在工作场所紧张问题。在这一部分，我将为读者提供许多美国医学院教职工数据。这些资料是基于 2004 年的统计；其他年份的详情和数据可以通过美国医科大学协会(Association of American Medical Colleges)的网站进行查阅(AAMC, 2006; Pate 和 Kohout, 2004)。 73

第一，与传统学校的心理学部门不同，作为医学院的心理学家，他们的同事主要是医学博士、男性以及白人。有这样一个例子，美国医科大学协会的教职员工登记簿记录了美国医学院大约 114 000 名教职员工。在这些人中，68%的教职员工是医学博士(24%的人拥有哲学博士(PhD)或其他高等学位，8%的人拥有硕士或其他类似学位)，69%的教职工是男性，72%的教职工是白人。这些不均衡的现象在高级教职员工中更为严重：在所有的教授中，67%为医学博士，85%为男性，84%是白人。[①] 医学院教职员工人口统计上的这一现状，与前面我探讨的资金因素相结合，形成了我所提及的“竞争合作”的特殊氛围。

医学院教职员工之间合作的氛围水平远远高于传统的学校部门，原因有三个：第一，医学院主要的研究支持源于国家卫生研究所(National Institutes of Health, NIH)。NIH 的资金是非常具有竞争力的，而且传统上包含多种学科，要求基础科学工作者和临床医生组成团队合作完成项目。相应地，医学院教职员工通常会共同努力进行合作，这在其他的学院部门并不普遍。第二，医学院职位占有期的概念与文理学院是不同的。与后者不同，医学院的终身教授们通常也是自己负责薪水，如果一名教职员工失去了研究资金支持，医学院只担保他们一部分的薪水。因此，合作的动力常常不仅仅只是跨专业的兴趣，同时也是确保足够薪水的主观需要。第三，专业认可与奖励(例如，授予职位)在医学院是很少的并且竞争十分激烈。此外，教职员工晋升的等级体系与文理学院有很大差别，而且初级的合作者会和资深人员竞争同一个职位。因此，医学院的合作常常是具有竞争性的：资深员工和初级员工会为了工作问题展开激烈的竞争。但是在医学院，由于各学科团队的努力很 74

① 需要指出过去的 20 到 25 年，女性全职员工的数量增加了近 3 倍，非白人员工的数量增加了 2.5 倍多。

重要，因此常常会出现适当的合作，并且这种合作对于项目的成功来说相当重要。竞争合作的环境使得员工处理问题似乎不是那么容易：近些年来，博士学位临床教职员工的绝对人数有减少趋势。①

当前全国医疗培训的趋势是要求医科学生花大量的时间投身于学术和研究活动。这一趋势不仅仅表现在医科学生在校期间获得多个学位的数量不断增加（例如，医学博士（MD）和公共卫生硕士（Master of Public Health，MPH）或医学博士（MD）和哲学博士（PhD）），而且表现在他们会为了今后做医生重新分配时间进行常规课程的学习（例如，斯坦福医科大学）。这种重新分配是由于学术研究重要性日益加强以及对各个领域研究人员的需求日益增长，而心理学家也是其中的一员。

医学院环境的第三个特征是办公场所的长期缺乏。就像其他学术机构一样，医学院雇佣心理学家，会为他们提供办公室以及实验室等办公场所。但是，涉及研究工作资金的动态性质，通常医学院的办公场所比传统的学校更具有可变性。医学院通常会在单位附近为特定的研究工作租赁一部分办公场所，所以医学院教职员工的办公室和实验室可能会与主机构大楼有一定的距离。

这一职业生涯需要的学术和其他准备

75 医学院心理学家的职业轨迹与从事其他职业的心理学工作者是有些差异的。实际上，医学院的心理学家需要具备特殊的技能和条件，并且面临特殊的机遇和挑战。②与其他接收心理学家的部门相比，医学院的心理学家更具广泛性和代表性。尽管

① 但是，由于雇佣的原因，人员下降率也有所降低（例如，人员下降率等于员工规模的增加量）。

② 为了着重强调医学院心理学家的差别以及为他们建立支持网络，1982年美国心理学会成员建立了医学院心理学家学会。2005年，这一组织变为心理学家学术健康中心学会（Association of Psychologists in Academic Health Centers，APAHC），是拥护学术健康中心的心理学家的组织。这一组织力图将它的范围扩大到实习医院、学术健康中心、健康职业学院、牙科学校以及其他一些医疗部门的心理学家。目前，APAHC的领导层认为这一学会的新名称与学会规定的目标更加具有一致性，即在学术健康中心发扬心理学的学科与专业精神，鼓励和支持心理学家参与制度管理、研究、教育规划、行政、领导以及政策发展（见APA Division 12，2006）。

APAHC是美国心理学会临床心理学会（Society of Clinical Psychology of American Psychological Association）和美国医学院学会学术委员会（Council of Academic Societies of Association of American Medical Colleges）的一部分。这种双重关系反映了这一学会的独特性，即它是为在心理学和医学交叉部门工作的心理学工作者创建的。APAHC还出版了《医学环境中的临床心理学杂志》（Journal of Clinical Psychology in Medical Settings）。

每个具体职位的安排可能与心理学家的职业期望有所不同，但是可以把医学院心理学家的职业轨迹细分为三种：临床、研究以及二者兼而有之。

临床职业要求工作人员具备杰出专业人士所具备的一切专业技能，原因是工作中的大多数时间是和病人进行互动的过程（比如，实施临床评估、参与调查研究）。从事这一类的工作还必须熟悉部门的研究议程，能够为该部门的全局发展以及应用和科学宗旨作出自己的贡献。

研究职业要求具备与研究设计和操作有关的特定领域的专业技能。医学院常常聘用具备神经科学背景的心理学家，尤其是那些对健康人和病人的神经影像学技术感兴趣的心理学家。这些员工的大多数时间是做研究、领导研究小组以及进行研究合作。医学院研究型心理学家具有一般性的共同特征，即发挥自己的能力为他们的研究获得资金支持、为部门的利益贡献自己的力量。

76

临床和研究二者兼而有之的心理学家通常是对临床和研究工作感兴趣并且具备这方面能力的人。因此，这一职业需要具备临床和研究领域共有的技能。

经济报酬

通常来说，与传统学校心理学部门的员工相比，医学院教职员工的薪水和他们处于同等水平或者更高一些（详见 http://chronicle.com/stats/aaup/aaupresults.php 网页的在线薪水工具；Pate 与 Kohout 在 2004 年对心理学界员工薪水的调查以及 Wicherski，Washington，Kohout 和 Bohacik，2005）。据我所知，尽管没有对医学院员工和传统部门员工薪水进行全面的分析比较，但是美国心理学会（APA）研究所在 2003 年所做的分析却令人感兴趣。在这些分析中，对一部分医学院心理学家（见上述网页中列出的详单）和在其他机构或独立执业的心理学家（Pate，Frincke 和 Kohout，2005）进行了调查。虽然这两项调查存在一些缺陷，但是仍然在整体、传统大学心理学系以及医学院三个水平上阐明了心理学家的薪水范围。

虽然对他们的分析中所描述的状况需要慎重地进行解释，但是在这里，我先把它们列出来。2002 年，拥有 2—4 年工作经验的全日制心理学家基本工资的中位数为 63 500 美元（平均工资 73 144 美元）；拥有 5—9 年工作经验的基本工资为 65 000美元（平均工资 67 244 美元）。这种现象对于医学院的心理学家来说是很常见的，因为他们除了基本工资外还拥有额外的收入，比如临床收入或者资助资金的收入。对于有 5—9 年工作经验的心理学家来说，额外收入使中位工资的增长超过

12 000美元，平均工资增长超过2 000美元（Pate和Kohout，2005）。当很难获得资助资金的时候，这些数据会急剧下降到心理学家与部门管理机构签订合同时的水平，这一水平是非常低的（相当于基本工资的50%甚至更少）。除此之外，医学院一般会支付12个月的薪水，而文理学院支付9个月的薪水。因此，文理学院的教职员工可以利用暑假3个月的假期赚取额外的收入。

这一职业生涯的优势与不足

就像任何事物一样，医学院心理学家的职业有优势也有不足。我前面提到过，这一职业道路为追求个人的爱好提供了广阔的自由空间，即从事实践或者研究。但是，它也具有低保障和高风险的特点。可以理解，在资助资金紧张的时候，这一职业的吸引力就会降低。当保险公司不能弥补心理评估和治疗的费用时，在医学院或其他机构进行实践活动的吸引力同样也会大大降低。

那么在医学院做一名心理学家的优势是什么呢？他们与应用工作有着紧密的联系；和学术研究，尤其是健康问题研究有密切关系；可以对他们感兴趣的问题进行深入研究；有机会与其他学科的代表共同为病人的健康工作；以及在经济上和时间上的相对独立性。这一生涯的不足又是什么呢？他们具有相对较低的可靠性保障，尤其在不易获得赞助资金的时候更是如此；心理学家并非医学博士，使得他们有些游离在关于医学问题的学术交流之外；而且在从事研究的过程中也存在相对的临床偏见问题。

拥有成功的职业生涯应具备的品质

在医学院做一名成功的心理学家需要具备一切实践心理学领域的品质——对职业承担责任，扎实的学科基础，与发展性领域保持紧密联系的能力。此外，我认为还有三方面专业条件是很重要的。一个是具备在医学院环境中工作的能力，在那里你和你的同仁属于少数派，并且医学博士数量远远大于哲学博士数量。第二个品质是关于承担风险的：尽管医学院的心理学家从事许多各种各样的工作加强了他们职业的安全保障，但是一般来说，与传统学术生涯相比，这还是一个风险高于安全的职业。第三个重要的品质是拥有豁达的心胸。医学院教职员工常常会进行很多的项目申请，但他们经历的失败也更多。

我为什么选择在医学院工作

心理学家最后选择在医学院工作有许多原因，一些是职业方面的，一些是个人方面的。从我和同仁的交谈以及自身的体会中，我认为心理学家最后在医学院而不是传统的大学心理系工作的主要原因是对病人的热诚，对特定疾病的兴趣以及学术机构的性质。传统的心理学系的构成几乎是围绕着特定的一些心理问题，教职员工——甚至包括临床心理学领域的教师——也很少和医学院的员工一样有机会接近病人。在传统的心理学系工作通常意味着主要致力于教学，其次是研究和实践。在医学院工作则常常意味着投入到研究和实践领域（或者是二者兼而有之），其次是教学。这种次序上的对比可能会帮助心理学家作出在医学院工作的决定。

以我自身为例，选择医学院的职位是很自然的事情。在医学院工作使我与它的临床部门保持着紧密的联系，招募了一些神经精神病学方面的研究被试；建立了生物实验室（wet lab），我的大部分实验都在那里进行；和应用心理学领域建立了紧密的联系（例如，与儿童心理健康有关的发展和临床心理学方向）；欣赏那里高度严谨的学术氛围（医学院同样也是学术部门，具备一切必要的条件）；为了我的兴趣、爱好以及知识的传播进行教学工作（一年两门课）。所以我觉得作出在医学院工作的决定是显而易见的。

79

就业范围

尽管我不知道对医学院心理学家的详细工作安置状况的系统研究，但是美国心理学会为医学院的心理学家列出了主要的工作部门：精神病与行为科学、儿科学、神经病学/生物学、生理学/解剖学、家庭/团体/健康/预防、康复/疼痛等部门（Pate和Kohout 2005年研究中的第7段）。与前面讨论的薪水问题相一致，收入的来源存在差异，这依赖于教职员工所在的部门，并且在12个月的薪水中临床工作要占27%到94%，而研究工作占到64%到89%。

医学院心理学家日常生活

接下来我将详细介绍三位医学院心理学家一天的生活，并以它作为本章的结

尾部分。我介绍的是我认识的三个人，他们分别是前面提到的三种职业生涯的代表：以临床为主，以研究为主，二者兼而有之。

▶▶▶ DG，一位临床心理学家

DG具有代表性的一天由三部分组成：接待病人（例如，进行评估或者治疗），撰写报告以及参加部门活动（比如说，做展示或者开会）。DG每天看的病人数目是不同的，平均是2到3个人。DG是评估治疗小组的一员。他也指导一些受训者，固定地和他们一起参加反馈和讨论课程。DG在许多临床部门工作（例如，自闭症临床部以及学习障碍门诊部），管理设备或者在特定范围内评估病人。

80

▶▶▶ MC，一位认知实验心理学家

MC的一天是集中在学术研究上的。MC受雇于从事特定的实验研究（比如，眼动实验、诱发电位实验、神经影像学实验）以及独立或作为小组的一员利用各种范式设计一些合作实验。MC在部门内外同许多合作者一起工作，而且全部的时间都用在学术研究和与研究相关的活动中。

▶▶▶ AK，一位临床心理学家

AK选择在医学院工作是因为他对特殊的临床患者感兴趣（比如，自闭症儿童），但是她同样也想深入地进行自己的研究和课题。AK通过临床工作为她的研究招募被试，将临床和研究课题很好地结合起来。AK把一周的时间细分为临床日和研究日。换句话说，通常她每周有1到2天看病人，其他时间置身于研究工作（例如，进行项目申请，分析数据，撰写论文）。

结束语

医学院心理学家的职业是心理学和医学相结合的职业。它很自然地吸引了对非特异机能、应用以及对应用有直接价值的基础科学感兴趣的专业人士。通常，这一职业以较少的培训和教学量以及较大的临床和研究量为特点。该职业通常还具有依赖于非固定工资的特点（例如，实践、服务以及研究）。医学院心理学家的职业承担着较大的义务，即获得资金作为自己的事业保障。这一职业拥有很大的自主权，同时也具有许多的不确定性——因此这是一个需要勇敢者的职业。

参考文献

American Psychological Association, Division 12, Section Ⅶ. (2006). *Association of*

Psychologists in Academic Health Centers web page. Retrieved September 27, 2006, from http://apa.org/divisions/div12/sections/section8/

Association of American Medical Colleges. (2006). *U. S. medical school faculty, 2004*. Retreived September 27, 2006, from http://www.aamc.org/data/facultyroster/usmsf04/start.htm

Pate, W., Fricke, J. L., & Kohout, J. L. (2005). *Salaries in psychology: 2003 report of the 2003 APA salary survey*. Retrieved July 10, 2006, from http://research.apa.org/03salary/homepage.html

Pate, W., & Kohout, J. (2004). *Report of the 2003 medical school/academic medical center psychologist employment survey*. Retrieved July 10, 2006, from http://research.apa.org/amsp/2003/index.html

Stanford University School of Medicine. (n. d.). *Medical education: Mission and goals*. Retrieved July 10, 2006, from http://medstrategicplan.stanford.edu/fullreport/medical_education.html

Wicherski, M., Washington, T., Kohout, J., & Bohacik, J. (2005). *2004 - 2005 faculty salaries in graduate departments of psychology*. Retrieved September 27, 2006, from http://research.apa.org/facsal2004 2005.pdf

第5章 我的职业轮回：从做学问到做行政，再回到做学问

Sharon Stephens Brehm[①]

83 1963年，当我刚到杜克大学念书的时候，我就有了一种回到家里的感觉。几十年之后，我也学会了怎样才能够一直生活在这样的学术家园里。不过，这并不是说我只习惯呆在一个地方，恰恰相反，我在许多地方生活过，并且从事过许多不同的工作。这种从一所大学到另一所大学四海为家的生活，正是我们这些大学行政管理者们的一种典型的生活方式。

本书其他部分所介绍的职业差不多都和心理学专业密切相关，或者说只适合那些心理学专业的学生。而大学行政管理的情况则不一样，它汇集了许多来自不同学科的人。只是在我看来，心理学家好像特别适合做行政管理，因为他们在分析

84 问题、推敲数据以及把握人际关系方面都有着很强的能力。事实上，许多大学行政

---

① Sharon Stephens Brehm，哲学博士，美国印第安纳大学布卢明顿分校（Indiana University Bloomington）社会和临床心理学（clinical and social programs）教授。Brehm博士曾为美国堪萨斯大学（University of Kansas）"大学教授"（Intra-University Professor）、法国巴黎高等社会科学研究院（école des Hautes études en Sciences Sociales）富布赖特高级研究员（Fulbright Senior Research Scholar），并在意大利和德国的大学担任客座教授，已被收录进堪萨斯大学妇女名人堂（Women's Hall of Fame）。她在心理逆反（psychological reactance）、共情（empathy）与自我中心（self-focus）等领域开展了经验性的研究，现为美国心理学会（American Psychology Association）当选主席（president-elect）。

管理者也都有着心理学的背景。不过，这也许只能反映这门学科有着广阔的应用范围，并不能说有了这些能力就可以胜任所有的工作了。也有相当多的行政管理者来自其他一些诸如英语、化学之类的大学科。

尽管做学问与做行政之间存在着这种联系，但是绝大部分学生甚至许多教师[1]还是不大清楚行政管理者们都做些什么。不过即便没有什么明显的标记，学生和教师也经常能够辨认出行政管理者。比方说他们有时会把行政管理者称为“套装人(the suits)”，暗指行政管理者与他们在衣着上的不同，因为学生和教师们更喜欢穿些便装。由于对行政管理缺少详尽的了解，再加上文化方面的抵触感，所以教师们也不大可能对它产生什么兴趣。

一方面，从事大学行政管理 16 年来，我还从未遇到过哪位学生或者教师说他们毕生的追求就是当一名教务长(provost)(即管理学术事务的副校长，视学校不同会有其他职责)。另一方面，我倒是遇到过不少学生(并非教师)说自己想成为一名大学校长。当我告诉他们，想成为一名大学校长就好比一位已经成名几十年的滑冰选手转行去当篮球运动员一样困难时，他们想要当校长的热情总是会受到不小的打击。因为从事高等教育的校长们绝大多数都有着博士学位，而且担任校长之前都做过专职教授，他们刚开始工作时想到的也只是教书，还有就是运用自己的所学进行创造研究，并为学科的发展作些贡献。当然，也有一些人是很早就下定决心将来要当一名校长(或者教务长、院长)的。但是一般来说，从事大学行政管理对个人而言常常是无心插柳的事，只不过是个人执教生涯的一个意外转折。

由于这种职业方面的转变并没有什么固定的模式，我就以讲述自己的亲身经历作为本章的开始。我希望通过介绍自己当教师时生活和工作方面的一些细节，能够使大家在个人与职业的综合发展方面获得一些启示，并在此基础上对大学的行政管理产生一些兴趣。

我的执教生涯

尽管在十几岁的时候我就想学心理学，但是这种浓厚的兴趣并没能够帮助我立刻找到属于自己的终身职业。刚开始的时候，我认为自己可以去当一名精神病

[1] 本文所指的“教师”是指没有担任学校高层行政管理职务(即院长、教务长、校长)的教师，其中也包括系主任。

医生。然而，仅仅上了一个学期的化学课之后我就知道自己并不是学医的料儿。我带着希冀的目光环顾四周，于是又想到了去做一名律师。但是当我参加完法学院入学考试（Law School Admission Test, LSAT）之后，我的法律专项能力测验（我自己认为的）成绩却让自己也感到汗颜——很明显，我没有这样的能力。不过万幸的是，我对心理学的热爱还依旧保留着，而且丝毫未变。只是我不知道将来毕业后能用它去做什么。

幸好，我很快就从我的老师们那里找到了答案——我可以继续研究心理学，而且还可以治疗病人。换句话说，我可以做一名临床心理方面的执业医生。这对我来说简直有点不可思议。我以前还从未想到过这会是真的，可是一旦知道有这种选择之后，我就认定了它。我给好几所大学的临床心理学课程递交了申请，并最终被哈佛大学录取了。尽管所有的申请者都被告知该校的临床心理学课程正处于变动之中——David McClelland 将不再担任这门课程的主任，Norman Garmezy 已经同意从明尼苏达大学过来履新，但它仍然是我的首选。

没有人能够在 1967 年的春天就预料到来年会发生什么乱子。由于被批准进入哈佛大学临床心理学课程学习的人数比预期的要多，使得校方在安排研究和临床督导（research and clinical supervision）方面也变得困难起来。随后，在那年夏末，我们接到通知 Garmezy 不到哈佛来了，McClelland 将继续担任课程主任。于是我们当时的处境就是：班级超员、课程未定、国家面临着垮台——那年夏天底特律、纽约和伯明翰相继爆发了骚乱、1968 年 1 月越战开始了春季攻势（Tet Offensive）、3 月发生了米莱大屠杀（My Lai Massacre），然后是小 Martin Luther King 和 Robert F. Kennedy 分别在 4 月和 6 月遇刺身亡。虽然老师们给予了我们极大的帮助和支持，但是到年末的时候，我们中的许多人还是由于种种原因放弃了这门课程。

我作出的决定完全是出于自身考虑的。我和 Jack Brehm 在 1968 年秋天结了婚，那一年我们就住在长岛。他那时是纽约州立大学石溪分校（Stony Brook）的客座教授，我则在一所州立精神病院的少女病房（female adolescent ward）工作。1969 年我们返回了北卡罗来纳。Jack 重新开始了他在杜克大学的执教生涯，我在北卡罗来纳大学为 Eric Schopler 的儿童研究项目工作。随后，我在 1970 年进入了杜克大学的临床心理学课程。由于我与一位社会心理学家生活在一起，又从事着临床心理学的工作，所以我对这些学科分支之间的相互影响方式产生兴趣也并不让人意外。我的这种跨学科兴趣得到了杜克大学临床心理学教师 Robert Carson 与

Philip Costanzo 的鼎力支持。

回到杜克大学是一件美好的事情,能够从事自己喜欢的工作也是一种享受。只是这样的日子并没有持续多久。临床心理学课程要求一年的临床实习期,我认为,与其在熟悉的杜克大学或者北卡罗来纳大学做实习医生,还不如到一个全新的环境中学到的东西更多。正好 Jack 也可以休假,于是我们就动身去了西雅图。他在华盛顿大学心理学系任客座教授,我则作为一名临床心理实习医生往来于康复病房和(现在的)人类发展与残疾中心(Center on Human Development and Disability)之间。年末的时候,Jack 回到了杜克大学,而我成了弗吉尼亚理工大学(Virginia Tech)的心理学客座助教。

那年年底我们搬到了堪萨斯州的劳伦斯市(Lawrence)。我们俩都当上了教师,Jack 教社会心理学,我教临床心理学,侧重于儿童临床心理。我的研究兴趣继续徘徊在临床心理学和社会心理学之间。但是随着时间的推移,我的注意力更多地集中在社会和人格方面,包括心理逆反、共情、自我觉察以及 A 型人格等等。我很庆幸自己能够与优秀的同事以及非常有天赋的研究生们一起工作。1978 年我和 Jack 离婚了,尽管如此我们还是好朋友、好同事(即便到现在)。就在离婚不久后我们还合写了一本有关心理逆反方面的书。1981 年到 1982 年我在巴黎休假期间跟随 Serge Moscovici 学习了社会影响。回到劳伦斯之后,不知什么原因我忽然有了想写一本大学本科教材的愿望。

其实产生这种突如其来的兴趣还经历了一个相当曲折的过程。当初在堪萨斯大学工作的时候,我就经常一大早给有 500 名学生的大班讲授心理学导论。要让这些学生认真听讲并不容易。但是我发现,如果我引用人际关系方面的例子(比如爱情、嫉妒、吸引力、人际冲突)他们就会感兴趣得多。所以,跟以前相比,我阅读和思考人际关系心理学方面的东西更多了。后来,我决定要写一本亲密关系方面的教材,侧重于社会心理学方面的理论以及研究成果,其中也包括临床心理学、社会学、通讯技术以及发展心理学方面的研究成果。可是我在联系出版商的时候却遇到了巨大困难。出版商自然想要知道这本书的潜在市场。会有哪门课程使用这样的教材呢?幸好当时在蓝登书屋(Random House)工作的 Judith Rothman 认为,这是一本"先有鸡后有蛋的书"(这是她的原话)。那些打算教授这门课程的教师必须先有这样一本书,等这门课程开设后,书自然就卖出去了。我真没有想到(我想她也没想到),Judy 竟然说服了她的上司们出版这本书。就这样,1985 年这本书的第一版问世了。在现任第一作者 Rowland Miller 的帮助下,该书的第四版也在今年

出版了(Miller，Perlman和Brehm，2007)。

由于已经写过一本书，而且感觉还不错，我想自己或许可以再写一本。刚好Saul Kassin也认为这是个好主意，于是我们就一起出版了《社会心理学》(Brehm和Kassin，1990)。Steve Fein和Saul合作出版了该书的第四版，而且他们还在继续对现在的第六版(Brehm，Kassin和Fein，2005)进行着进一步的修订。

进入行政管理

1987年，就在我和Saul Kassin刚刚就《社会心理学》一书的出版签订合同之后，我担任了学校的荣誉学士课程主任，从而迈出了人生中从事大学行政管理的第一步。其实并不是有人招聘我去担任这个职务，也没有人找上门来请我去。我只是在《大学每日堪萨斯人报》(University Daily Kansan)上看到了这则工作广告，然后就递交了申请。那时候——当然现在也是——这项管理工作是很令人羡慕的：和学校里众多的尖子生们打交道，把他们挑选出来，然后帮助他们准备国内外著名的奖学金评选；竭力说服学校最好的教授们为荣誉学士课程上课，还要请求他们的系主任想办法寻找其他教师来填补空缺，因为在这些教授去给学生较少的荣誉学士课程上课之后，学校开设的大班课程不能没有老师去上。

我以前只是希望自己能够喜欢主任这份工作，没想到竟然会爱上它。我以前仅有的专业行政管理经历只是做了一年的系副主任，而且那段时期系里异常混乱，让人感到压力重重。作为本系教师管理方面的主管者之一，又是大学评议执行委员会(University Senate Executive Committee)委员，我总以为自己的角色就是提出一些尖锐的问题，让学院和大学行政管理者们的日子不那么好过。所以，当发现自己也加入了对手的阵营后(至少形式上是这样)，不仅我的同事朋友们感到惊讶，连我自己也很吃惊。

88

在担任荣誉课程主任之后，学院的新任院长又聘请我兼任研究生院的副院长——我这个"套装人"的新身份又被强化了——我的职责被进一步扩大。我很高兴有这种既能接触到研究生，又能接触到本科生的机会。除了行政工作之外，每个学期我还要给学生上一门课，并且要从事科研发表文章，同时还要和Saul Kassin一起编写《社会心理学》的第一版，的确是太忙了。不过现在回想起来，这些日子也许是我职业生涯中最美好的时光——我脚踏着两只"船"：既是教师，又是管理者。

但是，也许我天生就是一个不安分的人。既然我可以当副院长，为什么自己就

不能(而且不应该)做一回“真正”的院长呢？如同存在着学术阶梯(助教、副教授、教授、特聘教授或者讲座教授)一样，大学的行政管理也存在着一个阶梯(系主任、副院长、院长、教务长、校长)。虽然你并非一定要逐级而上，但是许多大学行政管理者差不多都担任过这些职务。

由于自己已经离婚，又没有小孩，所以我可以轻轻松松地从一所大学换到另外一所大学。“变动性”是从事大学行政管理的一个重要方面。聘任过我的那位院长终究去了别的大学，而新任院长也是从其他大学过来的。不过，变动也并非是绝对的。由于某些大学有着内部任命高层行政管理者的传统，所以不少高层行政管理者就是从学校内部产生的。不过，很多——也许是绝大部分——高层行政管理者还是从校外的候选者中任命的。

于是我也开始到处寻找院长职位，这才知道了遴选委员会(search committee)和遴选顾问(search consultants)。大学行政管理职位的遴选过程与教学职位的遴选过程有着截然的不同。实际上，教学职位的遴选常常局限在某一个圈子里进行，而行政管理职位的遴选则常常由一些圈外人来实施。当你应聘某一个教学职位时，通常并不认识系里的所有人。但是你却可能认识本专业的一些教师或者所有教师，而且你会成为环环相扣的关系网中的一部分——打个比方，某一位你未来的同事也许跟你师从同一个导师；你的导师也许和某一位你未来的同事是研究生同学；或者你的导师或者你最要好的研究生朋友曾经与某一位你未来的同事在一个系里工作过。情况就是这样，如果你准备应聘教授的话，你很可能对自己专业里的许多甚至所有同事都已经有了相当的了解——当然是工作方面的，也可能有私人方面的。

相比之下，大学行政管理职位的应聘者则常常与遴选委员会的委员们互不相识，遴选委员会通常也很大。尽管你会按照要求准备一封自荐信，说明自己为什么是这所大学的合适人选，但你可能还是对它缺乏直接了解。那么你如何写自荐信？你又怎样去准备面试呢？答案就是，把它当成一项家庭作业去完成。你要阅读他们送给你的材料，上网浏览打算去应聘的那所大学的网页，从《高等教育纪事报》(*Chronicle of Higher Education*)中搜集资料，在《美国新闻和世界报导》(*U. S. News and World Report*)上的美国最佳大学(America's Best Colleges)和美国最佳研究生院(American's Best Graduate Schools)版面中寻找信息，还有就是请教从事大学行政管理的朋友，从他们那里了解应聘学校的情况，再有就是通过 Google 进行搜索，等等。

教学职位遴选与行政管理职位遴选的区别还在于，它们所寻求的对象具有的知识储备不同。作为教学职位的应聘者，你要告诉你所要应聘的那个系的教师和学生们，你有哪些东西会让他们有兴趣去学。而作为行政管理职位的应聘者，你要告诉他们的是，对于他们所熟悉的这所大学你有什么见解。当然，遴选委员会的委员们还想听听你在目前工作的学校里都取得过哪些成绩。不过，你需要注意的是，不要急于表现出想把你在目前学校里施行的一套照搬到他们学校来。类似“呃，在我的大学里，我们是这样做的……”这样的话，千万不要在面试中说出口，即使在你应聘成功以后也不要说，因为每所学院或者大学都认为自己的才是最好的。

尽管每个行政管理职位的遴选都不一样（表现在学校和遴选委员会委员中各不相同），但是一般来说遴选过程都有这样的四个基本步骤：

1. 报名应聘。一般是自己提出申请，或者被别人提名。我认为由别人推荐要比自己提出申请好一些。随后会有人跟你联系，询问你是否愿意提交自己的资料。如果你表示出兴趣，遴选委员会将会送给你一份职位介绍书和其他有关求职学校的信息以及遴选程序。

90

2. 作为对这些材料的回应，你应该递交你的个人简历，简要说明自己在教学和行政管理方面的经历与业绩。为应聘某个行政管理职位而准备简历本身就是一门艺术，听听有经验的行政管理者们的建议会有好处。

3. 绝大多数的遴选活动接着进入到所谓的“机场面试”(airport interviews)环节。这些面试都是保密的，不会在学校里举行（也没有必要在机场举行）。大约会有8到12位应聘者受到邀请。通常情况下，你与全体遴选委员会委员们见面的时间大约在1小时左右。

4. 接下来就是选出3到5位进入最后考察阶段的应聘者到校园参观。当这些面试结束后，遴选委员会就会向最终的决策者提出推荐报告。

在教学职位的遴选中，应聘者的级别与其所参与的遴选活动数量有着密切的联系。那些初次为自己寻找专职教学职位的应聘者，一般都会尽力地参与到大量的遴选之中，然而，高级教师（如专职教授）则很少参加工作面试。求职成功率根据竞聘的级别不同而不同：提供给初级水平者的工作机会要远远少于提供给高级水平者的。相比之下，在行政管理职位的遴选中，职位级别与求职者所参加的遴选活动之间的关系则要小得多。比如有些谋求院长职位的应聘者所参加的面试就要比某些校长职位的应聘者少一些。

不过总的说来，与从事教学工作相比，从事行政管理工作会经历更多的遴选过

程。记得我应聘一个文理学院院长职位的时候，就至少经历了4次遴选（我之所以说“至少”是因为我只能想起4次，也许还参加了其他一些遴选，只是我忘了或者一时记不起来了）。一次次参加遴选的确是从事行政管理最令人头疼的地方之一。为了能够在面试中表现得更好，你必须首先“爱”上那所学校。但是对于绝大多数应聘者来说，这样的“爱情”终究是一场梦。尽管追求的过程令人陶醉，但是遭到拒绝总是让人心伤。参与遴选时所经受的压力与紧张常常使人苦不堪言，许多人本可以成为非常优秀的行政管理者，只不过他们不想去经受这样的磨难。

管理生涯

作为一名大学高层行政管理者，我曾经担任过三个职务：纽约州立大学宾罕顿分校（State University of New York at Binghamton）Harpur文理学院（Harpur College of Arts and Sciences）院长、俄亥俄大学（Ohio University）教务长兼学术事务副校长、印第安纳大学学术事务副校长兼布卢明顿分校（Indiana University Bloomington）校长。尽管这些大学不同，分工各异，但是这些职务之间还是有一些相同之处的。在本章余下的部分，我就简要概述一下从事大学行政管理大致是怎么回事。

▶▶▶ 时程表与日常事务

从教师转变为大学行政管理者[①]之后受到的最大冲击就是收发邮件，如今这些邮件既有电子版的也有纸质的。在我担任院长的第一个学期，我觉得自己能通过收发邮件这一关就是个奇迹了。然而我做到了，而且从此以后我也知道了大多数的新院长们都会经受类似的“恐怖袭击”。这些邮件看起来铺天盖地，然而过了一段时间之后，我就找到了对付它们的一套办法。我学会了让自己看该看的信件，回复该回复的信件，而剩下的那些垃圾信件则通通被束之高阁，继而被扔掉或者删除。

行政管理者的日常事务与教师的日常事务有着天壤之别。教师们只有相对很

---

① 由于我从未在教学系担任过专职的系主任，所以对于系主任与学院或者大学层面上的行政管理者之间有何异同并不十分了解。而且，学校的规模和组成对行政管理职位也有影响。所以，如果某一个系主任从一个大而复杂的系提拔到某一个小而简单的学院担任院长的话，那么他的管理职责就随着职务的升迁反而变小。不过一般说来，一个人总是会从小单位到大单位、从简单的单位到复杂的单位迁徙。

少一部分时间是固定的，比如给学生上课、召开本科生和研究生的例会、参加系里的会议以及作报告或者听报告。而其他的工作在时间安排上则要灵活许多，像备课、批改作业与试卷、跟身边的或者外地的同事以及学生进行交流、阅读书籍和文章、分析数据、进行写作、撰写资助项目申请书、还有最重要的工作——思考问题等等。相比之下，高层行政管理者们的日程表则几乎没有什么灵活性可言，就是有的话也少得可怜。行政管理者们的绝大部分时间都是在办公室里度过的。一般来说，每个工作日从早上8点(有时候是7点)到下午5点都在进行会谈和接打电话，甚至到了晚上或者周末还要处理大量的事务。这样的时间安排与我所经历的邮件恐慌有着直接的联系：如果时间都被安排得满满当当，到哪里去找时间看那些邮件呢？答案就是，任何空闲的时间——会议间隙、深夜以及周末你能用上的时间。

92

许多行政管理者们大多数时间都显得疲惫不堪，因为他们太忙了以至于找不到足够的时间去做该做的事情。整个学年里他们的时间压力都很大。而且行政管理者们通常在学年结束后还要忙上至少一个月，因为那些在学年期间无法顾及的工作还需要他们去拼命完成。夏天剩下的两个月要漫长一些，绝大多数的行政管理者们都乐于这段日子的到来，以放松自己的身心，还有就是对学校的目标以及所面临的挑战进行宏观思考。

▶▶▶ 财政预算

大学行政管理者的许多时间和精力都花在了金钱上。对于绝大多数的——或许所有的——学院和大学来说，筹集资金方面的担忧总是会有的，而且没完没了。随着时间的流逝，没有哪一条筹资渠道可以让人高枕无忧。受人捐赠的资金会随着市场的波动和投资的选择而贬值；学生的入学率可能会下降；来自州政府的财政拨款可能会被削减；基金和协议资金可能会减少。作为一名学校的行政管理者，我遭遇过恐怖的财政锐减，也经历过稳定的财政预算。可惜我从来没有过与金钱打交道的快乐。

不管在资金充裕的时候还是在资金短缺的时候，财政预算的难题在于：如果学校有进行资金再分配的必要，你要决定发生在学校各个单位之间的资金再分配有多少，而且还要制定出一套决定资金再分配的程序。作为学校管理者，在这个问题上我一直采取了强硬立场：保持沉默意味着退缩和死亡。在没有多余资金可以利用的时候，如果你不进行再分配就不能进行必要的战略投资，而你的学校就会在办学质量和办学效益上出现滑坡。在所有我担任过行政管理职务的三所学校里，我都有进行战略投资的方法，那就是通过对现有资金进行再分配，或者通过一套独立

于现有资金预算体系的程序来对新资金进行再分配。合理的资金开销是成就事业的动力，我认为自己对战略性投资的关注有益于我所效力的大学。而且我也清楚自己在这方面制定的一些决策饱受了非议。资金管理错综复杂，让人不能有丝毫的懈怠，许多大学行政管理者就毁在了它的上面。

▶▶▶ 教师终身教职的聘任与晋升

教师终身教职的聘任与晋升是学校高层行政管理者们的另一个主要职责。新聘助教一般可以工作7年。在这段时间里，他们会拼命工作以获得终身教职。在助教工作的第三年，系里的终身教授会对他们的工作进展情况进行评估。如果某位助教的评估情况不好，那么他就会被辞退。在助教工作第六年年初的时候，他们要向一系列的校内外评估者提交自己的业绩档案（如学生对其教学情况的评价、文章发表情况、受基金和协议资金资助情况），然后由这些评估者就是否给予其终身教职资格提出推荐意见。整个过程差不多需要一个学年的时间。 93

如果某人没能获得终身教职资格的话，那么他在这所学校工作的时间就只剩下一年了。如果获得了终身教职资格，只要符合教师能力和职业行为规范的要求，那么他就等于获得了终身工作的保证。终身教职制度的理论基础是学术自由的重要性：教授们必须有讲出真理的自由，如同他们有发现真理的自由，而且不会让他们冒着丢掉工作的危险去发表那些不受欢迎的意见。高层行政管理者们要参与到教师晋升与终身教职聘任的整个工作中，院长们自然首当其冲，教务长负责监督全校性的工作，而校长则代表学校作出最后的决定或者向学校董事会提出推荐意见。

▶▶▶ 学校治理

学校的行政管理者在教师管理方面也发挥着重要作用。美国的大学和学院都强调分权而治，就是说一方是通力协作的学校董事会与学校的行政管理者，另一方是教师选举的代表。这种复杂的设置在学校与学校之间不尽相同，而且也会给双方阵营带来不少麻烦。比如，双方的对话经常会在两个不同的层次上进行，学校的行政管理者们专注于学校的各种具体事务，而教师管理者们所关心的则是更为宽泛的价值与原则。当然双方的存在对于一个好政策的制定与实施都是必要的，但要把双方的劲儿往一处使有时候却并不那么容易。精诚合作面临的最大障碍之一实际上是文化上的。绝大多数的教师都在一所学校工作了很多年，不少人甚至在一所学校干了一辈子，而许多高层行政管理者在一所学校呆的时间则相对要短一些（比如5年）。所以总的来说，教师对学校的贡献以及他们对学校的了解都要比行政管理者多得多。 94

正如我前面提到过的，绝大多数的学校高层行政管理职务都是由校外应聘者担任的。可是，假如教师和行政管理者之间存在着文化上的差异，那么选一个跟学校既有着长期的联系，又对学校承担着义务的人作为学校的管理者岂不更好？然而，院长、教务长以及校长这些职位的校内应聘者并不多，成功的也不多，这是为什么呢？部分原因可能在于大家对校内应聘者都比较熟悉，他们既有许多朋友，也有不少敌人。而校外的应聘者则手里持着耀眼的推荐信（经常出自校外人士之手），又是以自己的最佳状态去参加面试，于是距离就产生了美。过多地依赖校内应聘者也确实会有它的危险。思想上的近亲繁殖容易使人安于现状，从而看不见自身的缺点，也就无法进行必要的改革。

行政管理职位

到目前为止，我主要介绍的是有关大学行政管理的总体情况，但是，实际上对于特定的职位来说还是有许多不同之处。我总认为院长是最"浪漫"的高层行政管理者，既接近自己的教学本行，又能充分接触到师生；既保持了自己的学术身份，又使自己所从事的工作更具心理学意义。由于有着宗教和教育的渊源，单是这个职衔本身就能让人产生许多共鸣。事实上，院长的职务在很多方面都与校长有着相似之处。他们的组织结构简单明了：院长对系主任负责，而系主任又对教师和学生负责；校长则对副校长负责，而主管学术事务的副校长（也就是教务长）又对院长负责。而且，大家都指望着校长和院长能够去积极主动地筹集办学经费。私立大学或者学院一般都主要依靠私人捐款（除了学费之外）来维持学校的运转。公立学校在这方面则各不相同。比如，许多中西部地区的公立大学在私人捐资助学方面已经进行了多年。但是东北地区的一些公立学校只是从20世纪90年代才开始进行捐资助学。到现在，美国所有的大学都在寻求私人捐款，而这些工作也是校长和院长们的一项主要职责。

95

校长在校董事会中发挥着重要作用，并肩负着代表整个学校的重任。公立大学的校长还要同州立法委员们和州长打交道。不管是公立大学的校长还是私立大学的校长，都常常会为了某些关系着高等教育的特别法案而与国会的参议员和众议员们讨价还价。虽然院长们偶尔也会有这样的对话，但一般说来这种事是校长的分内之事。与院长们比较起来，校长们从事着更多的礼仪性和社会性事务。跟院长们一样，对校长来说每一天都很长，周末也常常被安排得满满当当，他们也在

企盼着暑假的早日到来。

现在我们来了解一下教务长这个职务。尽管这个职衔在美国刚出现不久，但是在如今的大学里面已经相当常见了。我的很多同行也拥有了这个职衔，而且通常与学院院长这个更传统一些的职衔一起出现。由于我的管理经历仅限于大学，所以我就重点介绍大学教务长的情况。据我所知，所有大学（至少美国的大学）的教务长也是主管学术事务的副校长（在职责分工上是这样，即使职衔中没有）。而根据长久以来的惯例，主管学术事务的副校长是第一副校长，而且必要时可以代为履行校长的职责。然而，随着学校规模越来越大，结构越来越复杂，校长们所肩负的筹集办学资金以及与政府机构打交道的压力也越来越大，于是一些大学的校长就想要有一位教务长来帮助自己协调其他所有副校长的工作，这样的教务长实际上也就是学校的首席运营官。在有些大学里，所有的副校长都要向教务长汇报工作。

在我看来，教务长这一职务本身以及它在行政管理者的事业发展中所扮演的角色都存在着一些问题。比如，社会公众大都不知道教务长是干什么的。也许有人会对缺乏这种了解不以为然，但我却认为这是个问题。老是要向别人解释你是干什么的或者使用其他的职衔（主管学术事务的副校长）来进行解释总归不是办法。实际上，普通人也并不知道主管学术事务的副校长是干什么的，不过至少他们还可以猜到。而当一个人说自己是"教务长"的时候，绝大多数人甚至不知道该从哪里开始猜。词典里关于教务长的定义有好几种，如微软在线电子百科辞典（2006a）（*MSN Encarta Dictionary*，2006a）里的定义为"重要的大学行政管理者"以及"大教堂的高级神职人员"。而微软在线电子百科辞典（2006b）（*MSN Encarta Dictionary*，2006b）中相关的"宪兵司令（provost marshal）"这个词则被定义为"担负警察职责的部队军官"。这就不难理解为什么人们不明白这个词了。

但是教务长问题并不只限于其名称上，教务长的角色才是真正的问题所在。首先，就像我前面提到过的，教务长们的工作职责不尽相同。有些教务长基本上就是负责学术事务的副校长，并没有其他的职责与权力，即使有也会很少；有些教务长则不仅肩负着为本校的教学单位编制财政预算计划的重要职责，而且还要编制整个学校的财政预算计划；有些教务长拥有协调其他副校长工作的权力；而另外一些教务长则直接听取部分或者所有其他副校长的汇报。其次，不论教务长正式的职位描述是什么，校长才是教务长角色的定义者，而且校长不同，需要的教务长也不同。最后，新上任的校长会任用新的教务长，这种可能性已经越来越大。我个人

认为，更好地接纳最后一点能够解决前两点所带来的一些问题。新上任的校长应该拥有自己的教务长，这样他或者她才能够规定教务长的角色，以使其最有利于自己开展行政管理。这种做法应该成为一种标准的行事方式，双方都无需责备或者感觉难堪。

然而，即便是在最好的情况下，许多教务长们也还要继续面对另外一个挑战。就像我前面所提到的，成为一名校长最典型的过程就是先当院长，然后当教务长。之所以如此，原因在于：要成为一名校长就必须对大学的功能有一个全面的了解，而做教务长的经历刚好能够使他受到这样的锻炼。不过还有一个不同之处在于，校长的头等大事是筹集校外办学资金，而院长在这方面的任务也日益加重，相比之下绝大多数教务长则几乎不需要筹集多少办学资金。也许更重要的在于，许多心理上适合做院长或者校长的人并不适合做教务长，反过来也是如此。首席执行官的工作与首席运营官的工作差别是很大的。我很高兴我的母校聘用了 Richard Brodhead 担任新校长，他之前是耶鲁大学的一位院长，并没有担任过教务长。

尽管如此，绝大多数的大学和学院还在延续着目前的做法和习惯。所以，建议那些努力想做校长的院长们好好考虑一下，自己在应聘校长之前有无必要先去做教务长。而且，在应聘教务长的时候还需要弄清楚的是，那所大学的校长是否将筹集办学资金作为教务长的一项重要职责。

所有的大学高层行政管理者们所面临的最大挑战就是将改革变为可能，并使其有利于学校完成自己的使命。之所以说这是一种挑战，是因为我们都喜欢自己策划的变革，而反对别人策划的变革，所以管理者们要提前做好计划。那些在校园面试前也许从来没有到过这所大学的新院长、新教务长或者新校长，走进了校园，开始走马上任。一般情况下，最初的几个月里一切都会按部就班地进行。由于大家尚处于兴奋之中，人人都拿出了最佳表现。

97

但是在某个时候，也许在第一年里，也许稍晚一些时候，新管理者就会宣布他或者她将要在学校进行某些改革。教师们（也经常会有其他行政管理者们）的反应一般并不会怎么积极。有时候大家可能会达成一致意见，有时候却不能。有时候改革实施了，有时候却没有。但是彼此的角色已经被分派好了。在许多教师们看来，改革并没有必要：新来的管理者对学校的情况并不怎么了解，其他许多事情对学校来说也许更重要，而且管理者们无非是想尽力往自己的简历上贴金，以便将来能够顺利地晋升到其他级别更高、薪水更高的职位。而作为学校的行政管理者，他或者她则又一次得到了事实的证明：没有几个教师会容忍改革，不管这种改革能够

带来多大的好处。然后管理者们就盼望着即将召开的大学行政管理大会,这样大家可以聚在一起相互安慰——所有大学的所有教师都一致反对改革。很明显,这样的对话并不是建设性的,因此精明的行政管理者为了学校的和谐与发展通常都会与教师形成相互尊重的关系,以避免这种局面的出现。

到现在,你也许已经注意到我在刻意避免使用这个L开头的词语——领导(leadership)。我之所以这样做是因为我觉得这个词已经被人为玷污了,它已经具有了使得人人都去争相做官的某种魔力。我倒觉得,如果我们更多地关注于把事情做好而不是做官的话,我们会生活得更好一些。不过,当我想起自己所认识的那些有作为的高层管理者之后,我又不得不承认确实有一种东西叫作领导,拥有它的那些人(不管他们是何种角色、身处何职)常常会为他们的大学或者学院作出永久的贡献。在我看来,一位卓有成效的大学行政管理者应该具备这样的基本品质:长期勤奋地工作,准确地发现学校所需要的重大变革,认真接受批评而又不被其击倒,善于处理人际关系以及敢于做正确的事情。

结束语

读完本章后,如果你感觉有些大学行政管理工作还比较有意思的话,那就请你最好认真考虑一下它们各自的优缺点。其实,从事大学行政管理最大的回报还是显而易见的,那就是:你有机会去帮助某一所大学或者学院变得更好。你可以在工作中有所作为,使其有利于广大师生、有利于大学的使命、有利于人类更大的利益。而且你还会在校内或者校外遇到很多有意思的人。尽管具体的工资以及福利待遇会随着学校规模和类型的不同而不同,但一般而言从事大学行政管理的收入还是不错的。

98

当然,就像其他任何一项工作一样,从事大学行政管理也有许多风险与挑战。有些时候反对意见会非常强烈,甚至会掺杂进一些个人恩怨,让你感觉到前途渺茫。不过既然我又回到了教师行列,我还是感到从事大学行政管理让我学会了很多东西:人际关系是如此微妙棘手、工作任务是如此千变万化、面临的问题又是如此错综复杂,让你根本不可能停止学习,我想这也许正是它最吸引人的地方。到最后你会发现,在大学从事行政管理其实就是自己求学之路的继续,只不过这条路要更加漫长也更加宽阔。

参考文献

Brehm, S. S. (1985). *Intimate relationships*. New York: Random House.

Brehm, S. S., & Kassin, S. M. (1990). *Social psychology* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin Company.

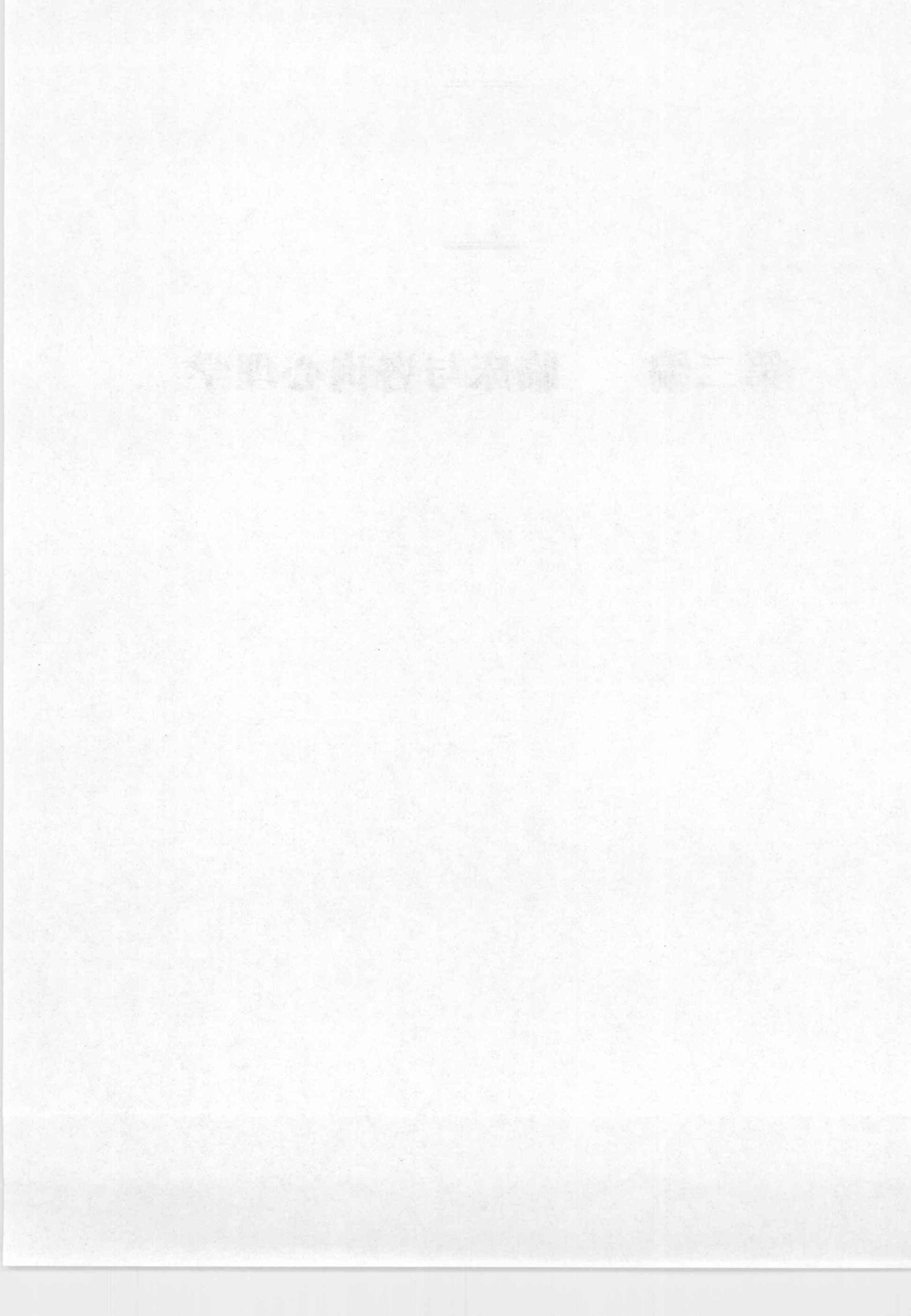
Brehm, S. S., Kassin, S. M., & Fein, S. (2005). *Social psychology* (6th ed.). Boston: Houghton Mifflin.

Miller, R. S., Rerlman, D., & Brehm, S. S. (2007). *Intimate relationships* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.

MSN encarta dictionary. (2006a). Retrieved July 27, 2006, from http://encarta.msn.com/dictionary_/provost.html

MSN encarta dictionary. (2006b). Retrieved July 27, 2006, from http://encarta.msn.com/dictionary_/provost%2520marshal.html

第二编　临床与咨询心理学



第6章 独立执业的临床心理学家：无限机遇

Christine H. Farber 和 Daniel J. Abrahamson[①]

临床心理学作为心理学的一门分支学科，主要涉及心理问题的评估、诊断以及治疗。这些心理问题包括适应不良的思维模式、问题行为、痛苦情绪、学习困难和人际关系障碍等。临床心理学家是精神卫生保健的提供者，他们主要致力于个人、群体和社会等不同层面的心理健康以及生理健康对心理健康的影响。他们想要知道这样一些问题，比如：在特定的情境下人们会采取怎样的行为？是什么动机促使他们采取这样的行为？他们需要什么来达到自己的目的或者治愈情感上的痛苦。临床心理学家力求知道人类的行为、思维和情绪是如何具有适应性的，力求知道他们怎样以及何时可以不再去致力于帮助他们所服务的个体和群体恢复健康，

101

102

① Christine H. Farber，哲学博士，美国康涅狄格州南温莎市（South Windsor）私人临床心理医生，获杜肯大学（Duquesne University）临床心理学博士学位，与 Abrahamson 博士在创伤应激研究所（Traumatic Stress Institute）共事六年。
Daniel J. Abrahamson，哲学博士，美国心理学会执业理事会（the Practice Directorate）负责国家推广的助理执行理事。获得纽约州立大学临床心理学博士学位后，他在康涅狄格州南温莎市创伤应激研究所工作了20年，此后移居到华盛顿特区。
我们要感谢那些在创伤应激研究所一起工作过的同事们，正是他们为我们勾画出了心理学独立执业的共同愿景，同时也要感谢 Allison Ponce 和 Nan Hayes 博士对本章提出的宝贵意见。

他们对那些影响心理弹性的因素很感兴趣。

临床心理学家在评估、诊断和治疗心理问题的过程中，会力图了解问题的整个背景。他们从个人背景与群体背景两方面寻找答案，以解释这些过去的经验是如何使这些人变成了现在的样子。他们也会研究当前的家庭、社会以及文化等影响个体和群体的因素。他们还使用未来定向（future orientation）方法去了解个体的目标、抱负和动机是如何影响其行为和心理过程的。临床心理学家也需要了解群体认同的背景以及这些认同对特定个体或群体的意义。例如，要想解释新近残疾的男青年 Latino 的抑郁，我们需要明白的是：从一般意义上讲，年轻意味着什么？身为 Latino 意味着什么？身为男人又意味着什么？而对于这个特定的个体而言，这一切又意味着什么？我们还需要知道，在这样的文化中身体残疾后会是什么样子？残疾人又会遭遇怎样的生活经历？总之，临床心理学家们认为群体认同帮助构建了人们的经验：任何个体都会受到众多群体认同的影响，任何一个群体中都存在着无限多的个体经验。

随着心理学的发展，临床心理学家认识到个体的存在并不是孤立的，而是与他人或周围世界有着千丝万缕的联系，他们越来越认同环境和文化的作用。这种进步合乎心理学内在的发展要求。随着当前主流心理学的研究与理论正逐渐整合进更多的观点，临床心理学也会不断发展，人们会找到新的方式来增进心理健康，从新的角度来理解成长、变化以及心理弹性，用新的方法来解决老龄化的问题。

在本章，我们对临床心理学的私人执业情况做了比较详细的说明，并介绍了其业务范围、执业环境以及收入情况。为了帮助大家在事业上取得成功，我们还提供了一些相关信息，以使大家清楚自己需要做好哪些准备、需要具备什么样的动机以及怎样的品质，另外从事这项工作会面临怎样的机遇和挑战。我们还会向大家介绍一位临床心理学家一天的典型生活。我们所希望的就是大家能够对我们所看重的这门学科有更深入的了解，并进而喜欢上它。

临床心理学的独立执业

103 如果让某人想象一位临床心理学家的样子，他可能想到的是相对而坐的两个人正进行着单独的心理治疗。在独立执业的临床心理学家中，心理治疗可能是其所从事的众多业务中最常见的一种。他们进行心理治疗的对象可以是儿童、青少年和成年人，也可以是夫妻和家庭，还可以是被同样问题所困扰的群体。作为心理

治疗师，他们要与来访者进行合作，以找出引起痛苦或造成不适的问题所在。这些问题包括：人际关系障碍、抑郁、焦虑以及其他临床症状；生活中的一些变故，如离婚、失业或者迁居；还有就是日常压力。心理治疗也可以帮助来访者提升自我认识与自我接纳。心理治疗的一个疗程可能短至几次到几个月，也可能长达数年。

心理治疗并非独立执业的临床心理学家的唯一业务。他们也可以成为个案经理人，帮助患者找到对症的治疗方法，并向其传授一些心理学方面的技巧和应对策略。他们可以加入到医生与病人中间，使病人能够更好地接受医生的治疗，并培养其战胜病魔的信心，从而增进健康。他们也可以在社区工作，处理一些有关暴力、无家可归或者群体灾难方面的问题。最近，美国有些州已经向那些受过专门培训的心理学家授予了精神药物处方权。

独立执业的临床心理学家也可以从事心理评估。例如，临床心理学家可以对某人是否存在脑损伤进行鉴定。学校可能会请专门从事学习障碍研究的心理学家对某个儿童进行评估，以确定其是否有这方面的障碍。负责刑事诉讼案件的辩护律师可能会请心理学家对他的当事人进行评估，以确定其涉嫌犯罪有无心理方面的原因，或者决定是否为其提供心理治疗的担保。在上述每一项活动中，临床心理学家都需要通过对评估对象进行评估来做出具体回答，然后再就有关结果、意见和建议同有关方面进行商谈。评估工作往往包括心理和智力测验的施测与计分、对其他专业人士所提供的证据或报告进行评审、与被评估对象进行会谈等内容。这种评估涉及对影响个体或群体行为、感情和态度的背景以及心理动力（dynamics）的了解，这在一定程度上类似于心理治疗。而且心理治疗师的许多技能也可以用于心理评估。不过，心理评估往往会受到更多的限制，花费的时间也要短一些。它可能会涉及第三方，而且具备心理治疗所没有的客观性。这两点都说明心理评估与心理治疗是有区别的。

104

临床心理医生会在咨询过程中表达他们对于某件事情或某个问题的看法。孩子的父母可能会向心理医生咨询有关子女教育方式以及亲子关系这些可能影响孩子学习成绩的问题。某个组织可能会聘请心理医生为其员工进行心理咨询。心理医生之间也可以进行相互咨询，以开阔彼此的视野，丰富彼此的方法，或者在某件事情或某个问题上获得深入的认识。心理咨询一般包括心理教育、某些心理评估以及提供建议等内容。

独立执业的优势之一在于其为从事不同形式的工作留下了余地。独立执业的临床心理学家也可以从事本领域内其他分支学科的工作。比如他们可以从事教学

与培训，可以著书立说，可以开展科学研究，或者为某个组织提供咨询服务。他们也可以从事行政工作，比如面向个人或者团体的一些业务：负责经费开支、处理文书以及联系保险公司和第三方支付者等。行政工作可能还包括申请和管理赞助基金。

临床心理学家经常会参加专业性的组织活动。例如参加像美国心理学会这样的专业性组织可以使一个人获得同行的帮助，了解当前正在进行的研究，还有就是通过集体努力为心理学立界并争取政策、财政和社会的支持，进而推动心理学的发展。临床心理学家可能会发现他自己就是其自身、他的患者以及他所在行业的宣传者。比如，他们会和政治家们面对面争取有利于学科发展和学科服务对象的立法；他们会在当地的报纸上撰写评论，澄清或者纠正一些与心理学研究有关的概念或者错误观念；他们也会通过举办社区讲座、散发宣传手册或者印刷品来进行公共教育。对于这些宣传者而言，参与专业组织和宣传工作可以回馈自己的职业以及整个社会，并使自己成为决定学科进程的集体力量的一部分，而且他们还会在与同行的交往中重新体验到置身该领域的兴趣和热情。

105

潜在的工作环境

临床心理学家们工作的多样性使得其日常事务也千差万别，而这些事务又是由其工作环境部分决定的。一项对 1 600 多名新近获得心理学博士学位人员的调查表明，大约有 42％的临床心理学博士从事着直接的公共服务工作（Wicherski 和 Kohout，2005）。其中，大约 5％的人从事着某种形式的独立执业，15％的人受聘于其他公共事业单位（包括疗养院和大学生心理咨询中心），14％的人受聘于各种医院，还有 8％的人受聘于管理式医疗机构。而其余 58％的人则在各种教育机构、商业部门和政府部门工作。

根据美国劳动部劳动统计局（2004 年）的《职业前景在线手册》（*Online Occupation Outlook Handbook*），临床心理学家的就业增长速度有望在 2012 年超过其他所有行业。这种增长预期来自一些单位对心理服务需求的增加，比如医院、社会服务机构、精神健康中心、学校、咨询公司、私人企业以及药物滥用治疗中心等等。

临床心理学家在这些不同的工作环境中取得工作经验后，大多数人会倾向于把独立执业作为自己首要的或者第二种就业选择。绝大多数私人执业的临床心理

学家会在自己的诊所里花一部分时间进行个人、婚姻、家庭或者团体方面的心理治疗。同时他们的诊所也可以提供其他服务,比如,私人执业的心理学家可作为专家证人出现在法庭上,可以为公司的人事管理提供咨询,或者任教于当地的某所学院或者大学。独立执业既提供了灵活的兼职,也提供了灵活的时间。

经济报酬

临床心理学家的收入取决于其工作性质和其在该领域工作的时间。许多独立执业了20年或更长时间的临床心理学家每年的收入在10万美元以上。大约有四分之一的人年薪达到了13万美元(Pate, Frincke 和 Kohout, 2005)。而薪酬较少的是那些刚从学校毕业在大学生咨询中心工作的执业者,他们的平均年薪大约是3.9万美元。 106

一项针对333名刚从学校毕业并直接从事于公共服务事业的临床心理学博士的调查显示,他们的年薪平均约为5.09万美元(Wicherski 和 Kohout, 2005)。有意思的是,那些在合伙开办的私人单位工作的刚毕业者收入较低,平均为4.79万美元。这个差距可能源于这样的事实,那就是大多数私人执业的临床心理学家需要花上几年的时间才能形成饱满的业务量。而为那些需求量较大的业务提供专业化服务以及参加当地能够带来大量转诊业务的管理式医疗小组,都能够帮助临床心理学家相对较快地建立一个生意兴隆的私人诊所。

临床心理学家也可以在公立精神病院、综合性医院或者大学生咨询中心工作,还可以去大学当教授。不同的工作有不同的收入范围和其他收益。比如拥有10年工作经验的临床心理学家如果在公办心理健康部门工作,其年薪可达6万美元;而拥有同样时间临床心理工作经验的人如果私人执业,则其年薪可达7.5万美元,不过这样会没有其他任何福利。然而,如果把健康保险、养老金以及休假情况加在一起考虑的话,公办机构雇员的年薪可能会接近8万美元。

职业选择的灵活性和多样性已经成为临床心理学突出的职业特点,因此在考虑可能的薪酬范围时,这可以作为一个相关因素。例如,看重工作稳定性的个体可能会在某个有稳定收入和福利待遇的机构任职,他可以兼职开设一个私人诊所来增加收入,这样他就有了作为治疗师或咨询师独立工作的机会。 107 如果他有稳定的诊治业务量,每周能有两个晚上再加上周六上午都有客户的话,那么每年除去开销,他还可以有2.5万到3.5万美元的额外收入。

如果临床心理学家接受过培训并且在专业领域的许多方面都具备了比较高的水平的话，那么他工作一小时就可以收取高额的报酬。比如，有能力做法庭鉴定，或者作为民事和刑事诉讼案件专家证人的临床心理学家，每小时可以获得 250 美元或者更多的报酬。而私营企业顾问一天的报酬有时候更可高达 5 千美元。虽然这些例子只反映了一小部分临床心理学家的薪酬，但这也足以说明此领域的收入潜力。

不过，尽管收入潜力是选择职业时需要考虑的一个因素，但这并不是选择临床心理工作作为自己职业的首要原因。从事这项工作需要接受高水平的教育和培训，而且就如本章稍后详细介绍的那样，它对个人的要求很高。对于绝大多数从事这项工作的人来说，单单经济上的报酬并不是其主要原因，因为从事这项工作需要投入大量的时间和精力。最好的办法是，先要对这一领域的某些工作产生足够热情，并且相信自己在经过长时间的学习和训练后有从事这项工作的可能，然后在此基础上再去投身这方面的工作。

从事临床心理工作所需要的准备

从事临床心理工作需要进行广泛的学习和训练，你必须先取得博士学位，然后才能够获得你计划执业所在州的营业执照。本节将简单介绍一下如何获取营业执照。

成为一名临床心理学家的过程包括许多阶段。许多高中生开始的时候只学过一门心理学课程，正是这早期的接触使其中的一些人选择了心理学作为其本科专业。另外一些人是因为刚上大学时学过心理学的导论性课程而认识了心理学，随后就选择了主修心理学。至于获取这种学位有什么用，他们要么是不明确的，要么就是考虑清楚了的。排除个人方面的动机，心理学一直是非常受欢迎的本科专业，仅次于商学和教育学（Institute of Education Science，未注明日期）。当然，虽然心理学专业的本科生在申请攻读临床心理学博士时非常有利，但这也并不是唯一选择。考虑到博士入学时的竞争，你在申请之前一定要知道有哪些课程是要求预先学过的，这一点非常重要。

108

大约有 14%的心理学专业的本科生能够攻读博士学位，而其中约 1/3 的人会选择临床心理学学位（National Science Foundation，未注明日期）。每年全国要授予2 000多个临床心理学博士学位（Hoffer 等，2005 年），由于仅有约 17.4%的申请

者能够攻读临床心理学博士学位（American Psychological Association，2005），所以相对而言这也是一个较难进入的领域。

临床心理学主要有两种类型的博士学位：哲学博士学位和心理学博士学位。这两个学位都被设计成5年内修完，但经常会有学生需要再花上2或3年的时间才能完成所要求的课程。虽然这两个学位的课程和培训要求都相似，但攻读哲学博士学位的学生更多地注重于把原创性研究作为学术训练的一部分，而攻读心理学博士学位的学生则更注重临床心理学的应用方面，比如心理治疗和精神健康服务管理。此外，临床心理学所有的博士课程都包括实习部分。尽管兼职实习也会得到有限程度的认可，但通常都要求进行一年的全职实习。由于实习工作的竞争性，通常会有学生转到其他州完成自己的实习培训。

取得临床心理学博士学位后，个人就要开始准备积累博士后的工作经验。几乎所有的州在颁发临床心理营业执照时都要求申请者具有这样的经验。各州都有其博士后工作经验标准。一般都要求申请者在聘用心理学工作者的精神健康机构工作，并在受人指导下工作一年。如果你已经计划好去哪个州定居并开始自己的职业生涯，那么在积累博士后的工作经验之前，最好先弄清楚该州的营业执照发放要求。在美国的某些州，如果你想取得营业执照，那么你的博士后工作单位就只能聘用一名从事心理学研究的职员，而其他州则可能要求至少有两名这样的职员。绝大多数州的营业执照发放程序都是由其公共健康部门或者类似部门规定的。美国心理学会最近发布了一条政策公告。公告建议，无论在获得博士学位之前或之后完成的两年全职培训（“一种前后相继、有组织、有指导的工作经历”）都应同样予以承认（American Psychological Association，2006，p. 53）。随着时间的推移，这项建议有可能会改变博士后的培训要求，这也是你在积累工作经验之前应该确认你所在州的最新要求的另一个原因。如果你的博士课程是由美国心理学会以及美国6个地区性教育认证机构之一所认证的，那么获取营业执照就会容易得多。

109

在完成了所有的培训并达到了所在州的资格评审要求之后，想要成就一番事业的临床心理学家就可以准备参加执业资格考试了。在美国，所有的州都要求申请者必须通过国家考试，有些州还要求申请者另需通过该州自己的考试。近年来，借助于证照可携机制，如由全国和地方心理学会理事会（Association of State and Provincial Psychology Boards，ASPPB）颁发的心理学专业资格证（Certificate of Professional Qualification，CPQ），已经使从业者从一个州到另一个州的流动得到了简化。全国和地方心理学会理事会主要向在美国和加拿大执业的心理学家颁发

专业资格证书。不过这些从业者必须达到所需的教育标准、具有受到指导的实习经验、考试成绩合格，而且还要至少从业5年以上、无违纪历史（全国和地方心理学会理事会，未注明日期）。如果某位执业的心理学家随后移居到另外一个认同该专业资格证的州，那么他就无需再重复全部的资格认证过程。在那些有特殊资格认证要求的州，这种可转移性给从业者带来了极大的便利。

为职业所做的准备甚至会一直持续到工作后。心理学是一个涉及面广而又不断发展的学科。伦理实践要求从业人员必须通过阅读学术期刊、参加研讨会和学术会议以及与同行开展合作以跟上这一领域的发展步伐。另外，有些私人执业的临床心理学工作还需要进行在职培训。比如，大多数研究生课程都没有安排综合性的商业管理课，但是私人执业就等于自己经营自己的业务。管理、财务以及更全面的行政能力常常都是业务运转所需要的。许多心理学从业者都是在工作中受到锻炼，从自己的成功和失败中总结经验。专业协会已经开始注意到私人执业在这方面应当提前做好的准备，并向从业者提供了成功经营所需要的资源、建议和管理方法。一些博士学位课程已经有了相关的商业培训科目或研讨课。努力把握行业内外的机会为自己充电也是使自己在本行业中长期立于不败之地的一个诀窍。

从事临床心理工作的原因

110 人们选择临床心理工作的原因有很多。有些人把帮助别人作为选择这种工作的一个重要原因。有些人是受家庭背景和家庭心理动力的影响而选择了这种工作。比如，假设你有一个需要大量情感投入的小弟妹，或者假设你在家庭中扮演着其他施助者角色，你就可能拥有一种助人为乐的敏锐直觉、学会一些咨询技巧或者产生一种帮助他人的愿望。如果你生活在一个重视友爱和社会责任的家庭，你也许会对包括临床心理工作在内的公共服务事业感兴趣。同样，缺少家庭关爱或饱受创伤的童年也会使一个人有兴趣去帮助别人，以治愈其过去的伤痛。

对职业的了解是影响职业选择的另外一个因素。无论是自己曾经与临床心理医生打过交道，还是在高中或者本科阶段学过临床心理学，或者是受 Bob Newhart，Frasier，或 Phil 博士这样的电视人物的影响，绝大多数进入此领域的人之前都了解过一些临床心理学。但是在你决定临床心理工作是否是自己想要从事的职业时，你却会发现它要比你最初的了解广得多，而且往往与媒体的描述也相去甚远。阅读与本书类似的介绍资料、浏览美国心理学会的网页、拜访从事临床心理

工作的人都可以使你对这个职业有更全面的了解。

发现自己拥有适合临床心理工作的能力和天赋也会将个体引入到这个行业。那些具备良好的倾听能力、批判思维能力、问题解决能力以及谈判技巧的人会被这个行业所吸引，因为这个行业使得他们的这些能力与技巧有了用武之地，而且会得到发展与提升。

除了这些个人原因，人们选择这种职业的原因还与临床心理学家所从事的日常工作性质有关。临床心理工作者能够得到的工作机会以及能够从事的不同工作，使得这种职业具有很大的灵活性和多样性。我们很高兴能有机会把心理治疗同行政管理、写作以及教学结合起来，我们也很开心能够拥有这个职业所赋予我们的工作自主权，我们可以灵活安排自己的时间和工作。正是这种灵活性才使得我们的工作显现出了更多的人性化。

111

人们选择这种职业还因为这门学科的理论、研究以及其他知识内容吸引了他们。临床心理学是按照漂石模式（Boulder model）运作的领域，这意味着它把有关的研究、理论和实践都结合在了一起（Benjamin 和 Baker，2000）。尽管这门学科的各个领域之间是一种相互包容的关系，但是我们可以选择只重点关注其中的某一个领域。例如，临床心理实践就借助了理论和研究领域中大量的成果，并反过来影响了它们。理论、研究与实践之间这种辩证关系或者说相互作用，为从业者在整个职业生涯中继续学习与探索带来了求知的动力和机会，有助于其保持对工作的新鲜感，减少出现工作倦怠的危险。

事业成功所需要的特质

尽管没有人确切地知道成为一名成功的临床心理工作者必须具备哪些品质，但是有一些品质却可以帮助我们取得事业上的成功和进步。培养几种过硬的能力有助于你在临床心理学界的发展，问题解决能力就是其中之一。它需要个体具备双重眼光，在放眼全局的同时也能够洞察秋毫。问题解决能力包括收集各种相关信息，并在自己所掌握的信息的基础上考虑到各种可能性，而且这种能力可以在与他人合作的过程中得到增强。无论你从事心理治疗、临床评估、心理咨询还是行政管理，问题解决能力都会为你在本行业的发展提供一臂之力。

与问题解决能力相关的是批判思维能力，这种能力可以使你认识到所面临问题的复杂性，认识到影响问题解决的人际因素和背景因素以及这些因素之间是如

何相互作用的。作为人类行为学专家，心理学家应该对人与人之间心理动力的复
112 杂性以及个体内部心理动力的复杂性进行批判性思考，并将这些心理动力概念化，以形成一个有意义的整体。

谈判与交往能力也是临床心理学从业者应当具备的素质。谈判情景最常出现在夫妻、家庭或者工作群体这样的背景之中。在这些场合，临床心理工作者必须注意到不同人的需求并对其作出反应。能够在尊重每一个人的同时调和其各自的要求可能会具有挑战性，但这也使人认识到你工作的效果和价值。在进行个体心理治疗时，无论是协助个体解决其内在冲突，还是处理治疗师与来访者之间的医患关系，谈判能力都是很重要的一个方面。同样，在个案管理、心理评估、心理咨询以及人事管理中也要求咨询者对个体或群体的需求冲突保持敏感。

拥有经营才能对于私人执业的临床心理学家来说是个很大的优势。正如我们之前所说，私人执业通常就是自主经营，需要执业者打理好财务、管理和行政等各方面的问题。财务管理能力包括对资金预算和资金流通的了解，熟悉有关财务方面的数据库软件会增强这种能力，因为经营者可以利用这些软件对自己的财务进行跟踪和调整。管理能力包括管理员工、同单位之间以及单位内部人员打交道。私人执业的心理学家可能容易把管理和人事方面的事务看成是临床工作或监管工作之外的分支，但事实上，实行有效的管理需要的是一种不同的思维模式（个人交流，J. Mehm，2006 年 4 月 16 日）。另外，行政能力也有助于一个人在临床实践中取得成功，这种能力包括组织能力、问题解决能力和承担多重任务的能力。

基本的倾听和移情技巧也是执业者在本领域取得成功所需具备的。很多临床心理工作都需要和那些正经受着众多打击的人进行沟通，这也是私人执业的临床心理工作的特点。这些沟通之所以能够起到安慰和治愈的作用，部分原因在于临床心理学家能够领会和尊重他们所听到的，即便他们自己也承认不可能完全了解他人的感受。

尽管有时候上述这些能力被认为是天生的，但是它们也可以在后天的培训和工作中得到训练、发展和提高。这也正是接受博士培训的价值所在。在研究生阶段，我们不仅要学习临床心理学的内容，掌握具体的理论和研究方法，还应该培养对人类行为的批判性思考和理性思考能力、与他人合作解决问题的能力、用同理心去积极倾听的能力以及调解冲突的能力。

你也许会发现，借助一些诸如自我认识、寻求学校帮助以及培养幽默感之类的
113 方法也有助于自己在这个行业里获得成功。这些方法可以在你的整个学习与职业

生涯中得到完善和发展，而且你可以将其作为职业发展计划的一部分，并从现在就开始努力以使自己获得事业上的长期成功。

通过心理治疗、日志记录和临床督导来认识自己，可以有助于了解自己的不足，并为自己引入到人际关系之中的心理动力承担责任，还有助于找到满足个人需要的方法，以使这些需要不会干扰到自己的临床工作。寻求社会和学校的帮助以及挑选合适的顾问，是应对具有挑战性的临床心理工作需要的途径之一。有效的沟通可以消除工作倦怠。在工作中保持幽默也是职业成功所需的一项重要策略。幽默的好处之一在于它能够给你带来看问题的不同角度，帮助你（和你的来访者）从令人不快或者尴尬的氛围中解脱出来，进而找到解决问题的新途径。

谦逊、坦然面对自己的弱点、包容未知的事物也是这个职业所需的品质。心理学既是一门科学也是一门艺术，尤其对私人执业的临床心理医生来说更是这样。作为一门艺术，临床心理学的实践并不够精确，因此也给人们留下了诠释、想象和直观反应的空间。这种现象令人振奋同时更令人担忧，那些有自知之明的人会比那些不虚心的人感受到更多的宽慰。同样，临床心理工作也需要个体敢于面对自己的弱点。学会坦然面对自己的弱点会有助于你的成长以及事业的成功，而且可以增强你对自己和来访者的移情能力。最后，关爱自己、保持生活和工作之间以及各种工作之间的平衡，也是在这一领域获得长期成功的关键。

独立执业的临床心理工作的优缺点

和所有的职业一样，临床心理工作也有它的优点和缺点。前面提到的一些优点包括日常活动的多样性、工作安排的灵活性以及工作地点选择方面潜在的自主性。从事临床心理工作需要有丰富的知识，这也为我们提供了不断学习的机会。而且能够与自己的客户以及其他各行各业的人打交道，也是从事这种工作的一个好处。其他优点还在于，它能够帮助你了解自己，帮助你发现工作和生活的意义。有意思的是，这种工作的很多方面都让人感觉既是优点同时也是缺点。

114

临床心理工作可能会给从业者带来情感上的挑战性。为司法鉴定的需要而去会见囚犯、为来访者提供心理治疗或者接手有关家庭暴力的个案，都需要付出情感代价。倾听他人痛苦的诉说和目睹他人悲惨的遭遇，也会使临床心理学家们的自我意识、价值观以及世界观发生一些改变。这些改变既可被认为是临床心理工作给从业者带来的收获，也可以被认为是有害的负担。职业倦怠（burnout）是指从业

者在工作中出现情绪体验耗竭、无法与来访者进行情感沟通以及缺乏竞争或成功意识。而所有这些现象都可能是由于长时间地从事这样的援助工作产生的(Maslach, Jackson 和 Leiter, 1996)。有一个被称为**替代性创伤**(vicarious traumatization)的相关术语,指的是发生于施助者自身的负面转化(negative transformation),这种负面转化源于施助者与遭受创伤者的交往,源于施助者想要帮助这些遭受创伤的人们(MaCann 和 Pearlman, 1990)。这个概念蕴含着这样一种希望:我们所经历的痛苦是能够被转化的,就像我们的来访者所经历的痛苦那样,这种痛苦使得我们对沟通自我与沟通他人有了更深刻的认识,并使得我们去不断加强这样的沟通。

同事之间的相互帮助是转化临床心理工作可能带来的痛苦的一种方式。与从事类似工作的同事进行沟通,可以使我们感觉不再那么孤独,而且还能够通过彼此之间的分享、宽慰、理解和说笑来转化痛苦(Pearlman 和 Saakvitne, 1995)。我们两人都曾经在创伤应激研究所(中心)(Traumatic Stress Institute/Center)从事成人与青少年心理治疗工作,这个研究所是本文第二作者在 1986 年建立的。在创伤应激研究所(中心)工作的日子里,我们每周都会花几个小时召开员工会议,并把它变成一个员工之间相互沟通、共同成长与进步的场所。员工会议的一部分时间会被用于分享彼此的工作感受。这种共同分享与相互支持的结果是:员工与员工之间建立起了珍贵的感情。

与来访者之间的沟通也会带来意想不到的收获,比如自己会更具同情心、对自己生活的意义会有更深刻的认识。在见证到别人痛苦的同时也见证到别人的坚韧与机智,让人仿佛看到了一幅描述磨难与坚韧、痛苦与善良的画面。与来访者的沟通会给自己带来痛苦,也会给自己带来帮助,还会使自己受到鼓舞——有时候这些优点和缺点同时都会有。

除了来自职业倦怠、替代性创伤以及为工作而付出的情感代价等方面的挑战之外,临床心理工作的其他方面也会有挑战性,因此在从事这个职业之前你应该考虑清楚。从事临床心理工作通常需要在本科毕业后再进行 6 到 8 年的研究生学习与培训,研究生学习结束后还需要进行实习,随后才可以成为博士后去挑战执业资格考试,因此拥有一项能够帮助自己接受长期培训的个人财务计划,为必要的长期培训做准备,这一点是很重要的。这可能需要你把助学贷款随身带到外地,或者将其跨州转移到实习所在地。所有这些并非什么克服不了的困难,只不过当你决定从事心理工作时,你需要对它们加以适当的考虑。

其他的挑战还会来自日常事务以及对工作的投入程度。绝大多数私人执业的临床医师差不多每天都要同来访者打交道，这也给他们带来了巨大的责任。因为从事这项工作需要他们始终把来访者的健康放在心上，始终把职业道德放在心上。随着时间的推移，绝大多数的临床心理医生都需要学会在工作和私人生活之间划清界限。如果一个人的职业活动影响到了他的私人生活，这一点就很难做到了。

独立执业的临床心理工作不仅会给执业者带来巨大利益，也会带来许多挑战。从事这种工作需要做好大量的准备，并接受不断的训练。与来访者以及他们的临床资料打交道会影响到你，而且临床心理学的伦理实践也要求你去注意自己的体验。有时候，从事临床心理工作会让人感觉很不容易，甚至很痛苦。而有时候，这项工作又会让人产生一种感激和愉悦之情。凡事都有两面性，认识到这一点会有助于你照顾好自己，有助于你作为一名普通人和一名专业人士而获得成长。

独立执业的临床心理医生的一天

在整个这一章，我们介绍了独立执业的临床心理学家的从业道路。为此，我们穿插进了一些对我们自身工作的看法与反思。在创伤应激研究所工作的几年，我们关注的主要对象是那些遭受过心理创伤的个体，并帮助他们重新恢复生活的意义，重建完整人生。我们在创伤应激研究所工作的任务之一就是密切关注临床工作对医生的影响，这种关注使得我们可以在工作中相互帮助，尽力为来访者提供最高品质的临床服务。在本章结束的时候，我们将向大家介绍本文第一作者一天的生活，以使读者能够理解前面所讲的内容。需要提醒读者的是，在从事这一职业的过程中各种各样的可能性都是存在的。

116

现在是上午十点半，我刚到办公室。我发现 Dan(本文第二作者)并没有在，这才想起他正在履行与康涅狄格州心理学会(Connecticut Psychological Association)的工作合同，他每周三上午都会这样。凭着自己与康涅狄格州心理学会的合作经验，我想 Dan 会很乐意与康涅狄格州心理学会的工作人员一起制定学会的一项重大计划，并为学会最新的通讯报道做最后的润色以及忙于处理需要学会注意的立法问题。不过，Dan 办公室里的灯还亮着，这说明他一大早还在，而且在去康涅狄格州心理学会之前，他可能还会见过一两个来访者。上午 11 点钟我就要会见自己的第一个心理治疗来访者了，在等待客户期间，我查阅了自己的语音邮件和电子

邮件。

中午十二点的时候，我敲响了同事的门，想问问她是否有时间向她请教一个有关某位来访者的问题。同事们诚挚的关心与帮助，他们的言传身教以及他们带来的欢笑，都是我执业生涯中最宝贵的财富。同事有20分钟的时间可以与我交谈，这次交谈使我知道了自己该如何与那位来访者进行沟通。我觉得更好地了解自己可以更好地促进自己的工作，这没有什么奇怪的。

下午两点的时候，我们9位临床医生和2位行政人员聚在一起召开员工会议，但是直到两点一刻会议才算真正开始，有人手里还拿着午饭慢慢腾腾地往里走。一位同事把自己带的饼干分给了大家，这让我们非常感激。会议开始后，我向同事们请教了一个有关司法转诊（forensic referral）方面的问题，希望能得到一个比较满意的答案。另一位同事则请大家为其目前所从事的社区项目出谋划策。还有一位同事向大家介绍了她教授《多样性与心理学》（*Diversity and Psychology*）这门课程时所使用的一本教材。而Dan则讲述了他在这周早些时候所做的一次电视访谈的体验——当地电视台正在播放一个反映自然灾害给人们造成的心理创伤的节目。

会议期间，有人打进电话找我们的一位同事。打来电话的是她找了很长时间的一位精神病医生，她只好带着对大家的歉意出去接电话了。由于大家工作繁忙，再加上通过电话联系其他心理健康方面的专业人士非常困难，所以同事们在员工

117

会议期间进进出出的现象常常会有。不过，在我们第二天的情感分享会上，同事们随意进出的现象却没有了。整整一个小时，大家都专心致志地坐在一起，彼此相互支持，相互鼓励，共同欢笑，共同悲伤，共同发现那些我们也许没有机会认识到其价值的事物。这是我们一周中最宝贵的时光，大家让真情尽情流露，彼此也感觉更亲密了，只是很快就到了会见下午和晚上来访者的时间了。

在会见客户的间隙，我们会回复一些与业务有关的电子邮件，接听寻求帮助的人们打来的电话，帮助他们寻找解决问题的办法，还有就是为即将到来的培训班或研讨会准备讲稿。下午六点，Dan在会见完一天中最后一位客户后下班了。我知道他第二天将作为一名专家证人为一个案子出庭作证，衷心祝愿他能够马到成功。一小时后我也离开了办公室，并带上了第二天上午主持一个研讨会所需要的手册。当我走向自己汽车的时候，我发觉自己笑了。我知道这种笑源于我们有些时候所从事的挑战性工作，源于这些工作给人们带来的惊奇。

参考文献

American Psychological Association. (2005). *Graduate study in psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association. (2006). *Report of the Board of Directors Work Group on the Recommendations of the Commission on Education and Training Leading to Licensure in Psychology* (Policy Statement approved by the APA Council of Representatives). Washington, DC: Author.

Association of State and Provincial Psychology Boards. (n. d.). *What is the CPQ?* Retrieved January 13, 2005, from http://www. asppb. org/mobility/cpq/what. aspx

Benjamin, L. T., & Baker, D. B. (2000). The affirmation of the scientist-practitioner: A look back at Boulder. *American Psychologists*, 55(2), 241 - 247.

Bureau of Labor Statistics, U. S. Department of Labor. (2004, May 14). Psychologists. In *Occupational outlook handbook*, *2004 - 05 edition*. Retrieved February 1, 2005, from http://www. bls. gov/oco/ocos056. htm

Hoffer, T. B., Welch, V., Jr., Williams, K., Hess, M., Webber, K., Lisek, B., et al. (2005). *Doctorate recipients from United States universities: Summary report 2004*. Chicago: National Opinion Research Center.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. (1996). *Maslach Burnout Inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. McCann, I. L., & Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: The emotional costs of working with survivors. *The Advisor: Newsletter of the American Professional Society on the Abuse of Children*, 3(4), 34.

National Center for Education Statistics. (n. d.). *Fast facts*. Retrieved June 26, 2006, from http://nces. ed. gov/fastfacts/display. asp?id = 37

National Science Foundation. (n. d.). *Detailed statistical tables*. Retrieved June 26, 2006, from http://www. nsf. gov/statistics/nsf05310/pdf/tables. pdf

Pate, W. E., Frincke, J. L., & Kohout, J. L. (2005). *Salaries in psychology 2003*. Washington, DC: American Psychological Association.

Pearlman, L. A., & Saakvitne, K. W. (1995). *Trauma and the therapist*. New York: Norton.

Wicherski, M., & Kohout, J. (2005). *2003 doctorate employment survey*. Washington, DC: Author.

第7章 儿童临床心理学职业

Jane Annunziata 和 Marc Nemiroff[①]

120 儿童临床心理学家专门在各种与儿童有关的场景中工作。从本书的其他章节中,你可能得知,临床心理学家在治疗具有各种各样情绪问题的个体方面,已经接受了专门的训练,并且具有一定的经验。为了解决儿童可能具有的各种各样的发展及情绪问题,临床心理学家要和儿童、他们的父母、有时是整个家庭进行沟通与合作。大多儿童临床心理学家也要接受成人心理治疗的训练。事实上,我们发现很多顶级成人心理治疗学家接受了儿童心理治疗方面的专门训练。大多数成人患者的问题来自其童年期,所以,儿童治疗训练可以帮助治疗师完整地理解成人患者的童年经历。

---

① Jane Annunziata,心理学博士,临床心理学家,在弗吉尼亚麦克林(McLean, Virginia)独立营业,专门从事儿童及家庭方面的问题咨询。她在卑尔根(Bergen)大学(挪威)、玛丽华盛顿(Mary Washington)大学和乔治梅森(George Mason)大学任教。作为作家,她为儿童书籍撰写家长指导版本,其主题包括羞涩、家长抑郁、矛盾心理、接触与界限、家庭中的新生儿等。Marc Nemiroff,哲学博士,华盛顿(Washington)精神病学校婴儿/青少年心理健康中心联合主席,在马里兰波拖马可(Potomac, Maryland)独立执业。他就与儿童心理健康问题有关的主题写作和发表论文。他是巴尔的摩-华盛顿(Baltimore-Washington)精神分析协会和美国精神卫生协会会员。

Nemiroff 博士和 Annunziata 博士的著作有:《性别与婴儿:首要事实》(*Sex and babies: First Facts*);《儿童的第一本书:有关游戏治疗》(*A Child's First Book About Play Therapy*);《这样帮助孩子:关于 ADD 的儿童书》(*Help is on the way*);《为何我是独生子女》(*Why am I an Only Child*)。

儿童临床心理学家同样会接受儿童心理诊断评估(既会运用临床工具,也会运用基于发展的工具)方面的训练和指导。这种评价通常被称作"心理测验"。尽管其他学科的治疗师也会接受心理治疗方面的训练,但是只有心理学家才会接受心理测验方面的训练,并被授权使用心理测验。

有些儿童临床心理学家从事理论研究工作。他们很多也从事与儿童心理学相关的研究工作。他们可能从事诸如儿童发展、童年期行为问题、教养结果和儿童心理治疗学方面的教学与研究工作。儿童临床心理学家也从事专业写作与咨询工作。

儿童临床心理学领域非常广泛,它可以提供各种各样的重要的工作机会,并且这些工作都是能够激发脑力并使得人们获得成就感的。从本质上说,儿童临床心理学家就是将自己投入到儿童生活的改善中去。从这一领域获得的快乐之一就是带来这种改善的各种各样的方法。

儿童临床心理学家做些什么

儿童临床心理学家从事各种各样的治疗。他们运用诊断性临床评价工具,例如游戏室访谈和正式心理测验仪器等来评价儿童。他们还从事教学科研工作以及为包括儿童服务部门的各种机构提供咨询服务。很多儿童临床心理学家选择从事这些工作中的几种,使得自己拥有充满变化和挑战的职业。

前来就诊的儿童多具有以下问题,诸如焦虑、恐怖症、抑郁、同伴关系困难、在家或学校的情绪冲突问题(acting-out)、学业不良、亲子依恋问题等。很多儿童临床心理学家对某一特定人群感兴趣,并对他们的治疗非常在行。例如,有些人对收养、深入发展障碍、青少年、幼儿、注意缺乏障碍儿童或是家长有酗酒问题的儿童感兴趣。

121

▶▶▶ 儿童治疗

对儿童的治疗方式有很多种。游戏治疗是对年幼儿童的一种常见治疗方式,在游戏中,儿童会自然地表达自我。游戏是儿童所喜爱的语言。游戏治疗主要适用于2—10岁儿童。大一点的孩子可以参与谈话治疗,其中加入"游戏"活动,诸如手工制作、比赛(如象棋)、或者通过绘画来表达自己的意愿等。游戏治疗的基本理论假设是,儿童的症状其实只是内在冲突的外在表现,只有了解了这些内在冲突才能带来持久的治疗作用。游戏治疗取向还包括家长对儿童积极、同步地指导环节,

目的是帮助家长更好地理解和学习与儿童交流的新方式。通常，儿童临床心理学家会与学校保持联系，以促进儿童的在校适应能力，并获得儿童在学校的表现信息。

二元(dyadic)治疗是游戏治疗的一个变式，经常被用于亲子依恋问题的治疗中。其形式通常是亲子双方在儿童临床心理学家在场的情况下共同完成一个游戏，而临床心理学家在其中帮助亲子之间改善关系。心理学家也可能会直接参与到游戏中，以求在亲子间形成更强的依恋关系、改进他们之间的交流、鼓励他们增进相互理解。心理学家还可能提供例证、解释他们的互动和直接指导家长如何按照孩子的发展水平来与孩子进行游戏。

在家庭治疗中，所有家庭成员都会参与治疗活动。家庭治疗基于这样的理念，即家庭中的问题通常来自家庭成员之间的互动方式。换句话说，家庭问题不应只是一个人的责任；某个家庭成员的问题行为在改变之前，应被看做是一种交流方式，需站在家庭水平上去理解它。家庭治疗为家庭成员提供了一种学习新的有效交流方式的机会。一些儿童临床心理学家运用“弹性家庭治疗方式”，将家庭成员按不同的方式组合起来。例如，如果孩子敌对变成了最明显的问题，治疗师就可能在召集全家来进行治疗之前，首先只单独召集孩子们几次。

122

在小组治疗中，让孩子们聚在一起，帮助他们学习和接受关于问题的反馈以及与同伴和治疗师的接触方式。儿童临床心理学家通常会接受儿童小组治疗的理论与实践方面的专业训练。在这种模式下，通常是两名治疗师合作指导6—8名年龄相近的儿童。这些儿童是预先选出的，他们有着各类问题，比如来自离异家庭、具有严重的同伴关系困扰或在某些类似方面发展延迟。小组治疗对于那些在个人情境中感到不适，需要在治疗师指导下直接获得同伴反馈或者需要理解自己如何影响其他儿童的孩子来说，可能是一种有效的治疗方式。有时，在有其他同伴在场时，儿童可能对治疗的反应会更好。

行为治疗主要是关注儿童的问题行为。心理学家介入的方式是，为家长和教师提供有效的系统化策略以帮助孩子发展出具有选择性和建设性的更得体行为。治疗师可能指出的具体问题包括社会抑制、情绪冲突问题或不良行为习惯。运用行为治疗技术的儿童临床心理学家试图理解问题行为的功能，以找到改进这些行为的方法。行为治疗师还可能关注造成儿童行为问题或社交问题的认知或错误观念等因素。

从事行为治疗的儿童临床心理学家通常会与家长积极互动，向家长传授强化

积极行为的方式，例如贴图（sticker charts）游戏或对孩子进行表扬，以及帮助孩子反思消极思想和进行积极的自我暗示。他们还会教授家长正确应对孩子消极行为的反应方式，例如帮助孩子分析消极行为的可能后果，帮助孩子终止这样的行为，以及进行有意的忽视等。行为治疗师还会积极与教师互动，以了解孩子在校的行为问题。除了促进学校适应外，与学校合作还可以确保学校和家庭之间保持一致——即在解决儿童行为问题方面，老师和家长是一致的。

▶▶▶ 测验

除了为儿童提供心理治疗外，儿童临床心理学家也会实施心理测验评价（通常称作心理诊断评价）。对儿童（和成人）进行心理测验是心理学家独有的领域。儿童心理测验包括运用一系列工具去评价智力和社会-情绪问题。测验提供的信息是无法通过和儿童或家长进行面谈而得到的。它可以说是一条探求儿童内在情绪世界及认知功能的X-射线。

123

测验工具包括智力量表，用它们来测量智商、认知优势与劣势及其潜在的学习问题，诸如可能影响儿童学习的主要障碍和情绪因素。许多投射测验，例如罗夏墨迹测验，也会被儿童临床心理学家应用于其系列测验之中。投射测验技术可提供儿童无意识功能、人格、内在冲突领域、社会和情绪优势与弱点等方面的信息。通常，心理病理学问题更容易通过投射测验而非认知测验揭示出来。

其他心理学家，诸如学校心理学家和神经心理学家，也从事心理测验和评价儿童功能的类似方面。但是，只有儿童临床心理学家才关注心理病理学以及儿童内在情绪生活的复杂性。

▶▶▶ 其他活动

除了从事心理治疗和测验外，很多儿童临床心理学家还在其他方面运用他们的才能。他们可能在大学或研究生院讲授与儿童相关的课程，诸如儿童心理病理学和儿童发展等。他们可能从事与儿童相关的课题研究工作，诸如日常护理对儿童发展的影响、电视暴力效应、注意力缺乏症和教养结果等。儿童临床心理学家还可能作为一些机构的顾问，这些机构除心理治疗外，还会提供其他服务，诸如学校系统、学前、医院日常护理中心和小儿科等。儿童临床心理学家可能同时从事其中的几项活动，例如，他们可能从事心理治疗，同时还做研究与咨询工作。

一些儿童临床心理学家将专业写作作为其职业的一部分。他们通过写专业文章和书籍来报告研究成果。儿童临床心理学家还会撰写与儿童心理病理学、评价与治疗、心理诊断测验和儿童发展方面的教科书。他们可能写有关某一特定临床

儿童群体的书或文章，诸如阿斯伯格综合征(Asperger's syndrome)、注意缺乏障碍、反应依恋障碍和儿童抑郁等。或者，他们在写作中可以关注儿童发展、评价及治疗方面的纯理论问题。

124 儿童临床心理学家还可以为公众，特别是为家长写书。他们可以撰写教子书籍，其主题诸如如何帮助孩子适应家庭中出现新生儿的情况、收养或如何养育特定障碍儿童。他们还写些有关一般教养方式的书，针对各种发展阶段对家长进行指导。这种书籍通常是系列的，讨论在不同年龄阶段，孩子们都喜欢什么，想从父母那里得到什么。家长们通过阅读这类书籍，以求成功地教导出适应良好和行为良好的孩子。最后，儿童临床心理学家(例如本章作者)还为孩子写些阅读治疗方面的书籍。阅读治疗书籍关注儿童发展的一般问题，例如应对威吓、适应新生儿、独生子女、被收养或失去亲人等。他们还可能就孩子和家长都关心的话题进行写作，包括帮助孩子对待学习障碍、注意力缺失障碍、焦虑、抑郁和愤怒等。有些阅读治疗书籍甚至会更具体些，其主题诸如重病缠身的家长或者嗜酒如命的家长。很多阅读治疗书籍为家长写了一个独立的章节，作者从心理学角度向家长解释此书的主题，并向他们提供关于此书所讨论问题的具体指导。

很多儿童临床心理学家在各种场景中做咨询顾问。他们可能同儿童教养中心的成员合作，或者向本领域的其他个人提供临床咨询案例。儿童临床心理学家还会作为各公立、私立幼儿园、小学、初中的咨询顾问。他们可能就特定儿童、课堂问题或团体动力问题直接与教师合作，或者他们可能就儿童的发展情况及适当安置等问题向入学部门提供咨询。他们经常受邀在学校、教堂及其他组织向家长作有关儿童问题的集体报告。这些报告可能涵盖很广泛的主题，包括儿童建立自尊的方式、惩罚问题、早期性教育问题和收养问题等。

儿童临床心理学家还会通过媒体就各种与儿童及其父母相关的问题进行咨询。这些问题可能是家长广泛关注的一般问题，或者是对社区或世界某种危机的反应——例如，一系列的社会诱惑或者9·11恐怖袭击。有时，也会有特殊的咨询

125 机会，例如，一个小说家要求儿童临床心理学家评论一下其笔下的儿童形象，以检验其描绘是否准确。

工作环境

作为儿童临床心理学家的好处之一是可以将自己的训练和技能用于各种各样

的场景之中。大多数儿童临床心理学家至少会做一定数量的临床服务，包括心理治疗和心理测验。当人们想到儿童临床心理学这一职业时，大都会想象出一幕私人治疗的场景。尽管这是儿童临床心理学家最常见的工作环境，但绝不是唯一的。在公共心理卫生中心、短期和长期精神病治疗机构、少管所及其他与法庭相关的机构和各类医疗机构，还有很多有吸引力且回报颇丰的工作机会。

一个私人医生可能在一个群体场景内进行独立的治疗或工作。个体医生有自己的工作场所，享受着自主营业的独立和自由。其他儿童临床心理学家则享受着群体实践的多样性，他们有机会与精神病学家、社会工作者、成人以及儿童临床心理学家共同工作。他们享受与同事的专业接触以及分享和讨论临床案例的机会。

在公共心理卫生场景工作是儿童临床心理学家又一常见的工作渠道。例如，在社区心理卫生中心（Community Mental Health Centers，CMHCs），他们向儿童及家长提供直接的临床服务，向社区机构提供监督、心理测验及心理咨询等服务。很多儿童临床心理学家喜欢为公共场景中各类有需要的人群工作，觉得有义务为这些家庭服务，否则他们有可能承担不起心理卫生服务的费用。他们还喜欢大多数社区心理卫生中心提供的这种快节奏的工作环境以及和很多同事共同工作的机会。

住院治疗机构（精神病院）为具有严重情绪障碍的、高自残倾向的或处于严重心理危机的病人提供支持、安全感以及短期集中治疗。让孩子住院的原因之一是，使他（或她）及家庭可以更快地接受各种治疗和精神药理学干预，并且可及时应对突发病情。在住院机构，儿童还可接受观察治疗以及在控制环境下接受诊断性评价。

126

与法院相关的工作包括儿童监护权评估（包括对每个家长、儿童的分离评价及共同评估）、家长能力评估、青少年犯罪的司法心理评估及刑事民事诉讼案件的法庭证词评估。儿童临床心理学家有机会为这些人群提供心理服务。

医疗场景还提供其他的实践渠道。儿童临床心理学家还可在儿科工作，在那里他们向家长提供有关儿童发展及社会情绪方面的咨询。在该场景中，儿童临床心理学家可以直接接触到儿童和家长，以判断可能的治疗需要并提供合理的建议。一些儿童临床心理学家在一般医疗机构的儿科工作，也有一些在专科医院如肿瘤儿科工作。他们可以直接帮助那些患病儿童，从常规扁桃体切除产生的焦虑，到与癌症抗争的挑战。在这种场景中的治疗必须是短期的，并针对某一具体治疗主题的。儿童临床心理学家还会在儿童接受高难治疗干预之前，对他们的情绪准备程

度进行测验，提供差别诊断(即为某一明显生理症状排除情绪干扰，在进行高难度医学治疗时，评价抑郁和焦虑水平)，为治疗团队提供有关不同年龄段住院儿童心理问题的咨询，为家长提供咨询服务，增强他们的信心。为家长服务，简单一些的比如指导他们如何与子女谈及即将进行的手术治疗，困难一些的比如为生命垂危的孩子的父母服务。

很多儿童临床心理学家在学术环境中工作。在学术环境中，可以从事教学、科研、写作工作以及指导有兴趣从事心理学职业的学生。很多儿童临床心理学家特别重视导师这一角色。当然，学术场景中的儿童临床心理学家也可从事私人执业。

儿童临床心理学家可以执教本科生和研究生。他们可能讲授儿童心理治疗学、儿童发展、儿童精神病学、心理诊断评价和测验及其他相关课程。在本科课程中，他们可能讲授儿童精神病学和有关儿童发展的导论性质的课程以及与儿童相关问题的概论。本科课程并不能把学生训练成为一名儿童临床心理学家；而临床心理学的研究生课程才为那些想成为儿童治疗师的学生提供所需知识。儿童临床心理学家还会在研究生院工作，为那些有志成为儿童临床心理学家的学生提供正规的训练。

127

学术环境是一个理想的研究与儿童相关问题的场所。学术环境中的儿童临床心理学家通常被鼓励从事与他们特定兴趣相关的研究工作。心理学专业的学生对其教授从事研究工作通常也是很有帮助的。这不仅是一个互利过程，也是教授积极指导那些对儿童临床心理学研究特别感兴趣学生的方式。参与研究为学生提供了非常宝贵的机会来学习设计、主持和分析临床研究。他们还会学习一些基本技巧，用于区分优秀与低劣研究，因为，在学术文献中，各种研究报告良莠不齐。

儿童临床心理学家还会在非学术环境中从事研究工作，诸如儿童慈善组织、政府机构、公共福利和社会政策团体等。儿童临床心理学家可以研究如下问题：儿童日常关爱类型对其社会交往、情绪及学业发展的影响，儿童自尊发展的影响因素，不同教养方式的作用，不同惩罚方式的影响因素，媒体暴力的影响，药物滥用，抑郁以及家庭暴力对儿童心理和社会行为的影响。

学业及临床准备

成为儿童临床心理学家需要三年正规研究生水平的学业准备(课程)，通过综合考试，毕业实习(校外)，一年的全职临床实习以及博士论文写作与答辩。

▶▶▶ 学业准备

在很多州，如果称自己为“临床心理学家”，必须具有哲学博士或心理学博士学位，这在临床心理学界是很普遍的。尽管可能具有儿童临床心理学学位，大多具有儿童临床心理学博士学位的儿童临床心理学家还在精神病学及对儿童、家长的评估方面接受了专门的训练。有些临床心理学家在获得其他心理学领域博士学位后，又继续接受临床领域的训练。有些儿童临床心理学家最初的心理学博士学位是有关人类发展、儿童发展或人格发展的。获得学位后，他们发现对儿童临床工作更感兴趣，然后就去参加有关儿童评价及教养方面的正规的专业化训练。

128

专业课程涵盖从婴儿期至青春后期的整个年龄范围，并且通常包括如下核心内容：儿童发展理论、儿童精神病理学、智力与认知评价、人格评价、儿童及家长心理治疗的理论与技术。学业训练还包括在家庭系统中有关儿童角色方面的课程。在家庭背景下，理解儿童的社会和情感发展以及家庭动力学对儿童的影响是非常重要的。

临床心理学训练的学业顶点是博士论文的完成。在很多情况下，它要求有一项研究，尽管有时提交的是一篇综合性的临床论文。博士论文是一项精深的、通常是长期的、在导师密切指导下的工程，学生还必须站在答辩委员会前对其论文进行答辩。

▶▶▶ 临床准备

临床训练包括与起初三个学年（有时只是第二年或第三年）同时进行的实践（实习）、成功完成功课、实习安置和各种学业考试后的临床实习。实习安置使学生获得了大量同儿童与家长工作有监督的临床经验。学生可能被安置到很多不同的场景中，包括社区心理卫生中心、医院（医学和精神病学的）、治疗护理机构、老年治疗场所、监狱、大学咨询中心以及各类公共或私立治疗机构。实习安置通常每周工作 20 小时，并持续 1—2 个学期，之后学生会被轮换到另一环境中。工作见习与实习安置很相似，不同之处在于，它要求全职工作（每周至少 40 小时），并且持续一整年。实习是更紧张、更全面的经历，因为学生会遇到更难应对的病人，承担更多的案例，参与额外的研讨会，接受更严格的（有时占用个人时间）个体督导。在这一年的实习期中，学生通常强烈要求开始自己进行治疗。早期的实习是被密切督导的，不过，在实习期的最后，学生更自主地为开始从事该职业进行准备。

129 成功所需的个人特质

任何想获得临床心理学研究生文凭的人都需要具有同情心、共情能力、承受强烈情绪的能力以及善于和他人沟通。此外,还需要强烈的好奇心与双重的兴趣:一是有兴趣去减轻别人因心理问题引起的压力,二是有兴趣面对"解救他人"的才智挑战。

在儿童临床心理学领域中,有些人格特质是特别必要的。首要的是兴趣,甚至是激情,对儿童及其感知世界、表达自己的各类方式感兴趣。当某人真的对他们感兴趣时,儿童是知道的,并且在心理治疗中,当他们感受到与治疗师之间存在着真切的联系时,他们更愿意做出反应。

除此之外,儿童心理学家还必须具有如下人格特征:

- 他们应该感到活动是好玩的,并在活动中感到自己是舒服的,而非陷入成为一个玩伴的困境。儿童临床心理学家应该能够投入活动之中,但同时又不能完全地投入,以保证他们可以通过观察来分析有关素材。换句话说,一个茶话会并非仅仅是有治疗师参与的茶话会,而是儿童与心理学家的一个互动过程。战争游戏同样如此:不仅是玩具之间的战争,它是关于某事的。除了可见的东西外,还具有一定意义。因此,儿童临床心理学家必须能够将游戏看成一个隐喻。

130

- 他们必须具有幽默感,并能将其运用至不同的年龄段及不同的人格类型中去。类似的,自我意识不强烈以及在奇异的玩耍中感到自然是必需的。你可能发现自己是一个会说话的卡车,或者正同一个不礼貌的狗在说话,或者扮演一个哭闹的婴儿。在做这些时,你不应该感到自己很傻,很别扭。
- 他们必须是很聪明的,并且反应很快,因为儿童思维迅速,且他们的讲述风格不是固定的。没有哪两个儿童是很相像的,这在临床上是对我们的挑战。
- 他们必须具有移情能力,并且具有与家长合作的能力,不能因为儿童的问题去责备家长。以我们的经验,有些治疗师太倾向于认为是家长不好,然而现实中,大多数家长在心底里是关心孩子的,并且尽其全力做好。尽管如此,一些孩子还是遇到了困难,需要专业的帮助,同时他们的家长也需要指导。

经济报酬

儿童临床心理学职业具有多样性，他们的经济收入也是如此。独立执业者一般收入最高，生活也非常舒适。他们的收入取决于工作时间、营业位置及类型、是否有初级治疗师为其工作以及其他因素。公共机构、社区心理卫生中心和医疗机构的薪水会少些(同这些环境的其他职业一样)。不过，不要忘记，在公共部门工作有很多其他好处，包括健康保险和带薪假期。非独立执业者的工作还包括如下优点：与各类客户打交道；有更多同事间的相互督导、支持及个人联系，并具有职业群体感，而非独立执业的孤立感。其他场景的儿童临床心理学家，诸如学术、研究、咨询，一般处于中间收入水平。当然，这也取决于特定的大学、科研基金来源以及个人的咨询水平。(而且，如果你为家长写了本百万册畅销书、自助书，那就永远不知你的收入了！)

选择成为一名儿童临床心理学家：我们自己的故事

尽管在许多方面，我们的背景都是不同的，但我们决定成为一名儿童临床心理学家的理由却惊人的相似。年轻时，我们都对理解人们的行为缘何如此感兴趣。高中时，这种兴趣加深了，并且我们知道了它有一个名字：心理学。我们在高中时，都选修了心理学课程，觉得非常有趣。那时，正当青春期的我们，做了很多与儿童有关的志愿工作。Nemiroff 在一个社区机构做有关心理滞后儿童的工作，Annunziata 在一个医疗场所的儿科游戏项目中工作。我们的志愿者经历、对人类行为的持续兴趣以及高中的心理学课程，最终将我们带入大学的心理学专业。

大学四年，我们学习了心理学各领域的系列课程。慢慢地，儿童成为我们的主要兴趣，我们想进一步深造并最终从事儿童临床心理学职业。我们攻读了研究生课程，这使得我们可以从事专门的儿童临床心理学工作，当然，我们也接受了如何为成年人服务的训练。在培养计划中，与科研和教学相比，我们更重视心理治疗学和心理测验。我们有幸参加了很好的实习与实习安置，以儿童工作为主，并同时积累了为各年龄段成人服务的工作经验。因此，尽管我们主要为儿童服务，我们的病人年龄范围也可以小至2岁半老至83岁。我们对那段培训和督导的时光心存感激，我们将继续感谢那段时光，因为它是我们日常工作的基础。

132 研究生院毕业之后，我们都有幸找到了继续关注儿童同时也积极为成年病人服务的工作。我们都是从社区心理中心做起；非常幸运，我们进入了同一家社会心理卫生中心，在那里我们相识。现在，我们都独立营业了，而且也从事教学、督导、咨询和写作。

儿童临床心理学家生活中的典型一周

人们经常会问："作为儿童临床心理学家，你们典型的一天是怎样的？"在我自己看来，典型的一周比一天更能代表我们工作的多样性。

在典型的一周里，我们可能做如下工作：

- 花几天时间会见各类患者；我们的患者是各个年龄段的，具有各类问题；在任何一天，我们可能坐在游戏室地上同一个 3 岁小孩玩耍，或者坐在舒适的办公椅上同一个 33 岁的人谈话；我们还可能会见我们治疗的儿童及其家长，也有遇到婚姻问题的夫妇，还有正式家庭治疗时的整个家庭；我们也治疗具有各类心理疾病的患者，从患有轻度焦虑和抑郁的正常人到明显受到严重精神困扰的儿童和成人；
- 花时间进行专业写作（例如写本章），不过我们一般为儿童和家长写作（即阅读治疗）；
- 花时间为学生、其他专业人士或研究生准备并进行讲座；我们还可能给社区家长组织、学校、教堂或宗教组织进行有关儿童的主题讲座；
- 对缺乏经验的治疗师进行督导；
- 参加自己的继续教育，包括正规培训（formal presentation）及同伴督导；
- 为儿童服务机构进行咨询，帮助他们处理特殊的心理患者，提高他们的临床技能。

你可以看到，我们的一周是非常充实、有意义和多样化的。这是成为儿童临床心理学家的优点之一。

133 利弊：这项职业的优缺点

同任何职业一样，儿童临床心理学也包含积极和消极的方面。当然，我们相信其优点远远超过其缺点。既然缺点非常少，我们就先介绍它们。希望读者们不要

被误导!

作为临床心理学家,最困难的事情之一是倾听及感受病人的痛苦和遭遇。为儿童服务也没什么不同,只是有时知晓他们的遭遇时,会更难过些,这些遭遇包括极端焦虑和抑郁或者是对所经受虐待的恐惧。因此,工作倦怠(burnout)是我们职业的一个不好的地方。不过,如果人们采取适当的自我保护措施,这也是可以预防的。

儿童临床心理学与其他临床工作不同,因为它面临与每个儿童的家长打交道的挑战。尽管大多数家长都非常支持孩子的治疗,并接受我们提供的指导,这是孩子治疗的一部分。不过,有时同家长合作可能是儿童心理治疗工作中一个令人沮丧的方面。如果在家庭或自身方面,家长们不愿做出必要改进以促进儿童的心理成长,那就特别麻烦了。最后一个缺点是,儿童临床心理学家还要在心理治疗之外,花很多时间通过电话与学校和家长进行协调,有时为了对学生进行观察或治疗还会需要到学校访问。

不过再次强调一下,作为临床心理学家的优点是远远大于其缺点的。这是项很有意义的工作,而且帮助他人解决问题、为儿童及其家庭生活做出改变是会带来很大满足感的。为儿童工作又有特别的满足感,因为你有机会在儿童早期生活中就对其做出改变,从而阻止以后更大的痛苦和困难的发生。

这项工作是很能够激发才智的,需要投入情感,并且会有很好的财富回报。为儿童工作是很特别的,因为你可能影响儿童周围的所有机制,包括学校、父母、儿童保育提供者。因此,你可以对一个孩子的发展产生巨大影响,帮助他顺利进入成人时期。有时,对儿童的治疗能改变其整个人生。 134

最大的优点,我们留在最后说明:为儿童工作有很多乐趣。当我们和孩子坐在一起时,参与到他或她的情感成长及心理发展时,我们自己的顽皮和创造力也被激发出来了。

建议阅读

Carroll, J., Schaefer, C., McCormick, J., & Ohnogi, A. (Eds.). (2005). *Children talk about play therapy*. Northvale, NJ: Jason Aronson.

Drotar, D. (Ed.). (2000). *Handbook of research methods in pediatric and child psychology*. New York: Kluwer Academic/Plenum Publishing Corporation.

Mikeshell, R. H., Lusterman, D. D., & McDaniel, S. H. (Eds.). (1995). *Integrating family therapy: Handbook of family psychology and systems theory*.

Washington, DC: American Psychological Association.

O'Dessie Oliver, J. (1997). *Play therapy : A comprehensive guide*. Northvale, NJ: Jason Aronson.

Sweeney, D. S., Homeyer, (Eds.). (1999). *Group play therapy*. San Francisco: Jossey-Bass.

Walker, C. E., & Roberts, M. C. (Eds.). (2001). *Handbook of clinical child psychology* (3rd ed.). New York: Wiley.

Watson, T. S., & Gresham, F. M. (Eds.). (1998). *Handbook of child behavior therapy*. New York: Plenum Press.

第8章　心理咨询师各式各样诱人的工作机会

Melba J. T. Vasquez[1]

在心理学史的前五十年,心理学家们倾尽其职业生涯为心理学奠定了科学学科的基础(Fowler, 1990)。在第二次世界大战之前,几乎所有的心理学家都停留在学院派的研究基础上。二战后,成千上万心理专业的学生被引入应用心理学领域,其中包括了咨询、临床、工业、组织和学校心理学。1979 年,学院派的心理学家在数量上仍多于其他领域的心理学家。但在此 10 年以后,尽管教育机构仍是聘请心理学家最大的组织,但其聘用的心理学家在数量上已经少于受聘于其他领域的心理学家了(Fowler, 1990)。现今,心理学家任职于商业、政府部门、咨询行业及其他许多服务型行业。Ray Flower——美国心理学

135

① Melba J. T. Vasquez,博士,美国职业心理学委员会(American Board of Professional Psychology, ABPP)(委员),美国德克萨斯州奥斯汀市的一名独立执业心理学家。她与 Ken Pope 合著了《心理治疗与咨询中的道德问题:实践指导》(*Ethics in Psychotherapy and Counseling: A Practical Guide*)(Jossey-Bass 出版社)以及《如何作为一名治疗学家而生存并脱颖而出:心理学家实践中的信息、观念和资源》(*How to Survive and Thrive as Therapist: Information, Ideas, and Resources for Psychologists in Practice*)(American Psychological Association, 2005a)两本书。她担任美国心理学学会第 17 分会(咨询心理学协会)(Society of Counseling Psychology)、第 35 分会(女性心理学协会)(Society for the Psychology of Women)以及德克萨斯州心理学学会(Texas Psychological Association)的会长。

学会前主席、后来的首席执行官强调(1990),心理学的科学学科基础正在持续不断地延伸,美国心理学甚至已经发展成了医疗保健系统的一部分。

136 心理学学士学位在文科学位中可以说是相当时髦而又炙手可热的,因其确保毕业生可以轻松地找到很多种工作。拿到学士学位对人们来说,是相当重要的一项成就,因为只有27%的美国人拥有学士学位(National Center for Education Statistics, 2003)。但是,如果要获得心理学各个分支应用领域的博士头衔,则需要成为一个有独立执业能力的专业心理学家。根据美国人口普查局(U. S. Census Bureau)的数据(J. R. Gonzalez, 个人交流, 2005年5月20日),只有约9. 5%的美国人获得了研究生或专业学位(Professional degree)(即,硕士、专业和博士学位)。获得硕士学位的只占美国人口的6. 5%,且年龄在25岁以上(该数据包括了文学硕士、理学硕士、教育学硕士、社会工作学硕士、工商管理学硕士)。只有1. 9%的美国人获得了专业学位证书(如医学、牙医、法律证书)。只有 1. 2%的美国人获得了博士学位(如教育学、心理学和哲学博士)。因此,对人们来说,能够进入研究生院学习相当于获得了一种专属特权。

虽然一些咨询和临床心理学学科都设有硕士学位,美国心理学学会和美国大多数州只对有独立执业(independent practice)能力的持照心理学家授予心理学博士学位。心理健康方面的硕士学位,如社会工作(social work),咨询与指导,婚姻与家庭指导,根据各州的执业法律,专业人士可以从事临床社会服务、咨询、家庭问题指导等工作。但是,只有在应用心理学方面获得博士学位的心理学家,才能够得到各州发给的心理学营业执照。

本章着重介绍咨询心理学的各种择业机会,同时包括了学术和应用专业心理咨询的择业领域。拥有咨询心理学博士学位,意味着许多各种各样有趣的工作机会。本章介绍了什么是心理咨询,包括它与临床心理学的异同点以及咨询心理学的各种工作机会。现有的工作机会包括了学院(教学)类、大学心理咨询中心、独立执业、工商业、医药(如,美国退役军人管理局(Veterans Administration setting, VA))、社区心理健康中心/诊所和学校。咨询心理学家可以成为教师或培训师、研究者或为以上企事业单位提供咨询业务,但是某些行业的要求会比其他行业更高。我也在本章介绍了一个咨询心理学家的一天。

137 什么是心理咨询

美国心理学学会第 17 分会——咨询心理学协会的执行委员会,定义了心理咨

询专业的价值标准和目标：

> 咨询心理学是心理学中的一个特殊的领域，从业者帮助人们提高心理健康、减轻痛苦、解决心理危机、增强解决问题和决策的能力。咨询心理学家利用科学方式、人际关系、环境因素，通过与人内心的交流，以求解决一系列的人类心理问题。咨询心理学家通过进行研究、运用干涉、评估等服务，来促进人类和团体的发展，预防和治疗在发展、教育、情绪、健康、组织、社会和职业方面的问题。该专业严格遵照 APA 的标准和道德规范。(Division of Counseling Psychology, 1985, p. 141)

在《心理咨询手册》(*Handbook of Counseling Psychology*)第二版中，Brown 和 Lent(1992)进一步给该领域予以阐释：

> 咨询心理学是一个拥有令人瞩目的多样性和积极成长性的(心理学)领域。受到政策和社会多样性以及主流心理学发展的影响，它从原先单一关注教育和职业指导，转向为全面预防和治疗个人的、人际之间的、职业的和教育方面的问题。进一步反映了咨询心理学发展方向的是该专业多样性的职业取向、服务种类及理论定位，这也是当今心理咨询的一大特点。(p. xi)

Walsh (1999)说过，心理学不仅是研究人类弱点或关注人类(心理)残缺的，而更多地研究了人类的自身意志力和心理健康，包括对执行力、享乐和生产力的研究。在二战以后，整个心理学领域转向对人类弱点、缺陷的医学研究。这一发展趋势主要是随着有偿的心理咨询、美国退役军人管理局(VA)制度的创立、第三方付费制度的出现、国家心理健康协会的成立为心理疾病研究带来的研究经费而发展盛行起来的。最近，涌现出了一种新的“积极心理学(positive psychology)”(Seligman, 1998)，它反映了心理学研究方向开始转向怎样使人们有意义、幸福地生活。

138

咨询心理学的专业执业方向主要指，提供个人咨询以及工作、教育方面的咨询(Brown 和 Lent, 2000; Norcross, 2000)。心理咨询，是属于社会心理学分支中一个极少见的、持续关注培养人类自身潜能和健康心理的一个分支(Walsh, 1999)。对人类自身发展的关注，对应了其对预防性、发展性干涉和治疗的发展要求。这也要求咨询心理学家致力于研究在某一文化背景下人类正常的、可预测的生活规律，包括可预测的生活变化和转型以及找出那些让人们感觉幸福快乐的事件和经历。

然后,心理学家们据此发展出一套能够优化其咨询对象发展的干涉机制。咨询心理学家将他们自己看成教育者。他们强调要赋予个体以动力,并致力于提高每个人的生活质量。他们用一种独特的视角来看待和理解人类行为,以及那些对心理健康至关重要的因素。

▶▶▶ 职业生涯的性质

咨询心理学家的独特之处,在于他们向来注重预防性和发展性干涉机制的使用。预防干涉致力于帮助人们在问题发生之前,意识到并处理它们。比如说,某项预防干涉的内容是,为社团成员提供咨询服务,以避免他们成为少年犯罪团伙。同时,向学校提供针对家长和老师的座谈会,以讨论如何杜绝威吓、欺凌现象。发展干涉的本质是教育以及帮助人们理解人类正常发展过程中的问题、影响因素和相关技能。比如说,一项发展干涉(development intervention)内容可能是人际交流技巧的训练,或对生命、生死态度的座谈。治疗干涉(remedial intervention)是用来矫正、治疗人类的某些心理问题,且它经常性地(但并非每次)会使用一些精神疗法。

咨询心理学所固有的哲学在于其借助对能力和适应策略以及病人本身的适应力的强调,以非病理的视角来观察人们生活中的常态和日常问题(Fassinger 和 Schlossberg, 1992; Heppner, Casas, Carter 和 Stone, 2000)。过去二十年中,心理咨询的主旨是根据社会文化的范畴来观察人类及其行为,而这些社会文化背景本身又受到了文化、种族、性别、性取向和年龄等因素的影响(Heppner 等,2000)。139 由于咨询心理学家认为这些环境和社会因素在人类发展过程中起到重要的作用(另外还有个体和家庭因素),他们可以成为研究、训练、课程开发和人类多样性的干涉机制方面的专家。

▶▶▶ 咨询心理学与临床心理学

我们常常会问专业心理咨询师的第一个问题是:"临床心理学和咨询心理学的区别是什么?"Norcross(2000)简要介绍了这两个心理学分支的异同点。近年来,临床心理学和咨询心理学的差异变得越来越小,而两者间的共同点也比两者间的差异要多得多。比如,临床和咨询心理学的博士生在毕业后拥有相同的专业资质,他们都拥有心理学执业许可证,可以从事独立执业,并且享受保险返还。Norcross 提到,美国心理学学会已经不再区分咨询和临床心理专业的实习医师。在美国,要完成心理学博士学位,必须在最后一年完成一整年的监督实习。而且只有一个地方可以提供实习鉴定标准(见网页 http://www.apa.org/ed/accreditation/或《美国心理学家杂志》12 月刊)。该鉴定标准作为心理学毕业生的实习质量控制标准,在

本章的后半部分会有详述。该标准共收录了2005年5月,截至871个鉴定活动案(应用专业的博士也在鉴定范围内),包括368个博士项目、468个实习项目以及35个博士后项目(APA, 2005a)。

然而,咨询心理学和临床心理学之间还是存在着一些差异,如上所述,其中一个就源于咨询心理学本身的独特之处。Kagan等(1988)概述了咨询心理学对人类的贡献以及咨询心理学日趋繁多的工作环境,在这些环境中,咨询心理学家的独特视角显示出了其实用性和价值。咨询心理学的独特视角由对正常人的发展和社交需求的单一研究,发展为研究那些影响正常行为和心理健康的因素。在学校、商业企业和大学心理咨询中心,咨询心理学(家)关注人类的健康和能力、社会适应以及工作在人们生活中的重要性和凸显性。因为大部分的咨询心理学专业隶属于教育学院,所以这一专业分支历来强调发展性问题、技能训练、文化的多样性以及其对大多数人生活的影响(Kagan等,1988)。咨询心理学的这一独特特征,使心理咨询专业人士可以很容易地从事工商业和其他各种行业的工作。

140

咨询心理学和临床心理学的另一个不同点在于其专业涉及的课程数量和各自专业的学生数量。2004年12月,临床心理学有230个授权博士课程,而咨询心理学只有72个(K. Kirkpatrick,个人交流,2006年5月18日)。其他应用类的博士授权课程包括了综合专业科学心理学(11个),学校心理学(56个)。临床心理学专业每年培养出2 500名心理学家(大约1 200名哲学博士和1 300名心理学博士)。而咨询心理学每年只可培养出370名新的心理学家(APA, 2007)。

与其所强调的人类多样性相一致,咨询心理学专业招收的少数民族学生比率也较高(25%),而临床心理学招收比率仅18%(Norcross, 2000; Norcross, Sayette, Mayne, Karg和Turkson, 1998)。Norcross等(1998)指出,以上两种专业中,三分之二的博士生是女性。由于咨询心理学本身的多样性和适应性要求,咨询心理学专业所属的学院,最先意识到增加少数民族以及其他群体心理学家储备的重要性。从20世纪80年代开始,咨询心理学大踏步地将多样性问题整合纳入课程中,此举在该领域中起到了先锋表率的作用(Heppner等,2000; Kagan等,1998)。

Norcross等(1998)也调查了临床和咨询心理学博士课程的研究方向。所有的课程中,最常见的研究包括了行为医学/健康心理学、少数民族/跨文化心理学、精神疗法的程序和结果、家庭疗法和研究、儿童临床/儿童心理学、神经心理学、情绪紊乱、焦虑、饮食紊乱及心理评估。在少数民族和跨文化心理学研究上,两个专业

的差异最大(69%的咨询心理学课程包含此领域,而临床心理学课程的对应比例为32%),职业评估上也存在差异(62%的咨询心理学课程包含此领域,而临床心理学课程的对应比例为1%)。咨询心理学家通过在工作、事业方面进行研究及创建理论,以及开发职业测验和测量工具,从而成为人们一生职业发展的引路人。

141 虽然临床和咨询心理学家的工作有类似性,但是咨询心理学家常常受聘于大学,而临床心理学家常常受聘于医院(Norcross, 2000)。然而,咨询和临床心理学家都会在大学、私人诊所、商业企业、医院、社会心理健康中心/诊所、学校和医学机构工作。

职业道路

1988年,在乔治亚会议的专业实践工作小组任务组的总结中说到,咨询心理学家是那些具备一定的专业能力,在学术界、大学咨询中心、私人诊所、商业企业、医药机构(如,美国退役军人管理局)、社会心理健康中心/诊所和学校等机构执业的心理学家(Kagan等,1988)。咨询心理学家需具备影响不同层次和年龄的客户群以及应对不同问题的独特能力(Fretz和Simon, 1992)。在本章的起始,我强调了科学在心理学的重要奠基作用。对于咨询心理学来说,科学和实践的结合也已经有很长的历史了。为了将科学和实践的结合贯彻到博士训练课程中,有关方面付出了大量的努力,包括对学生在质的研究方法与量的研究方法的全面训练以及发展他们的批判性思维和写作能力(Heppner等,2000)。科学与实践的结合在训练、课程、期刊和咨询心理学家的工作环境中,都是必不可少的。在过去的20年里,越来越多的咨询心理专业毕业生被私有企业聘用。同时,随着心理学的变化,特别是在心理执业实践中,心理学家所接受的专业训练与其在工作中面临的多样化要求之间已存在着一定的差距,而且已经形成了一个很大的挑战。新的实用技术,很难融入训练课程中。此外,一个有执业资格的心理学家,有时并不能及时地获悉心理学的最新发现。

▶▶▶ 学术领域

一个学院派的咨询心理学家可以是咨询心理学的博士课程教授,而且通常隶属于心理学系、教育系或教育心理学系。咨询心理学家也可能在2年制或4年制学校教授本科学生的心理学或教育心理学课程。他们可以执教,从事研究,或者在学术机构担任管理人员。

142

教学

咨询心理学家可能教授一些如普通心理学、人格、人类适应、变态心理学、婚姻与家庭或群体关系之类的本科课程。他们也可能教授心理学硕士的咨询类课程以及在其他相关院系中教授如健康心理学、婚姻与家庭、社会服务等课程。博士课程不仅要求院系开设研究生课程,而且设有硕士和博士生研究委员会以及其他一些与大学有关的活动。美国心理学学会第2分会——心理学教学协会,设有名为“教学奖学金”的奖励活动,该活动力求通过研究、评估、教科书创作、研讨会和教育软件,提高各个教育层次的(心理学)教学质量(Walsh,1999)。

研究

在研究生院和研究机构教学的咨询心理学家,也需要有一定的研究成果,而且晋升和资历也部分取决于心理学家在其领域的研究数量。Walsh(1999)倡议咨询心理学家应该关注以下几个领域的教育和研究。

- 预防性健康保健的成本效率
- 减少药物和酒精滥用
- 特殊家庭儿童的培养
- 强化家庭功能
- 更好、更有效的学校教育
- 由校园到职场的转型
- 工作与福利问题
- 工作与退休问题
- 更具效益的商业行为
- 暴力的解决方法
- 消除各管理组织中的歧视
- 预防抑郁和焦虑
- 预防其他心理疾病
- 预防性侵犯和其他形式的侵犯

管理

有些学院派的咨询心理学家,会从事一些管理工作,包括培训主管、咨询心理学院负责人、系主任(该系可能也设有其他一些心理学分支学科)、院长或教务长、大学校长。因为咨询心理学强调了工作职业方面的知识,咨询心理学家有足够的知识、技能和态度,来有效地从事管理工作。咨询心理学在职场上对预防和

发展的强调(Hesketh, 2000),使在各岗位工作的咨询心理学家能够构建起健康的组织氛围,而不仅限于学术界。

▶▶▶ 大学心理咨询中心

大学心理咨询中心是公立、私立大专院校学生服务的一部分,中心会提供一系列广泛的服务。有时这些中心附属于学生健康服务机构;有时候,中心是心理系研究生院提供的校园临床服务点。咨询中心的心理学家为人们提供评估、个体和群体精神治疗、危机干预等服务。大学咨询中心的精神治疗往往受时间限制,由于对服务的高要求和中心资金的限制,中心可能只提供若干个疗程,可能是6个、8个或10个疗程。学生有时会被转到一些有独立执业资格的社区心理诊所,进行长期治疗。有时候,实习生会参与长期治疗,以达到实践锻炼的目的。

咨询心理学家,也会作为顾问和项目专家,为人们提供一些预防性的和个人发展方面的服务。预防性项目为学生、教师和所有教员提供,包括如强奸专题研讨、预防酒精与药物滥用座谈、预防自杀活动等心理教育项目。咨询心理学家也可以作为院系、行政人员、学生组织、教职员工的咨询顾问,为他们解决来自组织群体中的问题和挑战。

因为大学咨询中心同时也是各种博士课程的实习生培养点,咨询心理学专家也要扮演监督人和培训师的角色。他们也从事研究,如有时会应心理系或教育心理系邀请,进行实验研究。此外,咨询心理学家会从事管理活动,如培训指导,担当咨询中心主任或学生事务副主席。

▶▶▶ 独立执业人

144

从20世纪80年代开始,随着外部因素和卫生保健市场的变化,市场对心理执业人士的需求有了相当快的增长,其中包括对咨询心理学家,特别是有独立执业能力的心理咨询师的要求(Heppner, Casas, Carter 和 Stone, 2000)。大部分独立执业的咨询心理学家为个人、夫妻、家庭和团队提供精神治疗服务。某些咨询师只为成人,甚至只为老年人提供服务。而另外一些只服务于青少年和儿童。许多独立执业的咨询心理学家提供心理测验,进行咨询,参加座谈交流和专题研讨。咨询心理学家提供的司法鉴定服务,包括鉴定证人证词和为法院提供心理评估(包括了民事法庭和刑事法庭)。咨询心理学家可能是自己经营事业,或是与其他心理学专家一起服务于团队或合作伙伴。

商业技能是大多数独立执业的心理学家在研究生学习阶段未能涉及的一个重要方面。但是,越来越多的研究生课程开始提供这方面的信息,包括商业管理技

能、营销和宣传技能以及各种必要的(商业)咨询服务(如,会计师和律师方面的专业知识)。其他咨询心理学家则通过毕业后的训练来获得所需的从业信息,包括参加继续教育研讨班和培训课、向有经验的人士咨询或者进行自学。《治疗专家的生存与发展之路:心理学家执业必备的信息、观念和资源》(Pope 和 Vasquez, 2005)就是一本很有价值的读物。

心理学家新的独立执业方向

心理学的独立执业方向随着社会的变化而变化。由于心理学和医疗保健的结合,传统从业者开始分化。首先,理解保险理赔政策是非常重要的。美国心理学学会专业执业的执行长 Russ Newman(2005)认为,从 20 世纪 80 年代中叶开始,如何利用好医疗保险技巧,已经成为雇主和保险业者在私有市场革新的一个主流方向。法定的医疗改革并没有在美国获得成功。取而代之的是,为了增强市场定向的医疗服务的活力,进一步控制成本,那些以盈利为目的医疗公司会更多地关注于公司的效益而非病人的疾苦。(Newman, 2005, p. 51)。此外,Newman 同时也介绍了,信息技术进步会如何影响医疗卫生行业。以上变革造就出了一种"被整合的、定位于基础保健的、市场驱动的、以雇主为中心的、依赖于信息技术帮助的医疗卫生系统"(Newman, 2005, p. 51)。Newman 鼓励心理学家追求多样化发展,让他们可以轻松地将心理学和医疗卫生结合起来,以提供高于传统心理疗法和心理健康病人评估的服务。事实上,心理学将其自身定义为一个健康卫生方面的专业,并将此项变革纳入到美国心理学学会的规章中(Barlow, 2004)。该研究支持了医疗卫生系统中心理干预的功效,即,"将心理学纳入全世界健康卫生系统中是绰绰有余的"(Barlow, 2004, p. 869)。事实上,应用心理学的大趋势是,对一种混合了健康和行为、预防、保健、疾病控制的全面整合的健康服务的高度要求和运用(Clay, 2005)。

Newman(2005)也考察了那些服务于体育、司法、行政辅导、老年人医学的心理学家。他认为随着社会越来越关注健康与疾病对人们生活方式与行为的影响,造就了心理学家在预防、保健、疾病控制上的重要角色。咨询心理学家具备技能、受训经验、观察能力,可以提供专业服务——不管是精神治疗、咨询或培训;为个人、团队、组织、系统,甚至大部分人群解决行为问题。学习怎样将这些能力和知识运用到新的工作中去,是心理学家们追求成功的一种长远策略。

独立执业者也会利用其特有的技能来训练他人。比如说,笔者的一个同事就负责培训那些在大型跨国公司里专为雇员提供电话服务的员工协助计划咨询师。

这位同事现在的一个最新的培训计划，是专门培训那些为夫妇提供愤怒情绪管理电话服务的咨询师。独立执业者可能会为社会各个阶层人士，提供多样的预防和心理教育服务。

心理学家的处方权

独立执业心理学家的最新职能是他们获得的独立处方权。APA 前主席 Pat Deleon 认为独立处方权是心理学家能够回应客户的需求、促进健康卫生系统能力的一个部分（Heiby，DeLeon 和 Anderson，2004）。APA 批准了这一执业目标，并发展了一套处方权的培训模式。美国国防部计划参考了 10 名在该领域有卓越成就的心理学家的意见——于是，2006 年新墨西哥州和路易斯安那州立法通过，拥有适当博士后训练资质的心理学家可以拥有独立处方权。其他州获得博士后训练资质的心理学家，也期望他们所在州政府承认他们的处方权。

146

拥有处方权的咨询和临床心理学家，在促进客户药物治疗使用剂量中，发挥了独特的作用。他们可以自行修正过去的用药剂量，替换更合适的药物用以治疗，并确保"治疗考虑到了与之相关的心理因素。他们可以终止病人现有的不恰当的药物治疗。本质上，他们可以有效地利用他们的心理学专业知识（以优化药物的使用）"（Heiby 等，2004，p. 337）。

▶▶▶ 其他社会服务机构

社区健康机构或诊所会聘用咨询心理学家作为咨询师或管理者。一些机构是联邦、州立或国立的社区心理健康诊所；另一些是私立机构（很多是非盈利性的），如一些专门关注强奸、家庭暴力和相关事件的妇女机构。社区机构经常会提供精神治疗服务；有些提供预防和发展类服务——虽然数量很少，有时也涉及评估服务和司法鉴定服务。

DeLeon，Giesting 和 Kenkel（2003）介绍了几个提供全面基础健康卫生服务的联邦社区健康中心。它们提供家庭药物治疗，为心理健康服务提供了扩展延伸的特有机会，同时为心理学家和其他心理健康咨询师提供实践机会。从业人士所必需的专门技能，与主流行为健康卫生流派以及整个社区服务的规定条款相一致。通常，社会健康中心对不同家庭实行浮动费率制，以确保低收入病人也可以享受该项服务。由于公立机构的财政拨款减少，此类公立的健康卫生服务越来越少（Newman，2005）。而公立机构中的私有部分，对健康卫生专家和病患者也有很大的帮助。2003 年的财政拨款，增加了口腔健康、心理健康和药物滥用方面的服务，这为心理学家提供了帮助健康中心运用这些新的授权服务的机会（DeLeon 等，

2003)。

如上所述，心理学专业实践的一大进步是，心理学家可以为主流行为健康卫生机构提供服务(Gray，Brody 和 Johnson，2005；Newman，2005)。现有的心理健康体系为少数有行为健康问题的病人提供专业、集中性的服务，而剩下的病人就是由医生对他们进行治疗，或根本不需要任何治疗。由于大家开始意识到心理服务对所有人都有好处，现在已有不同的训练和实践模式来实现理论与实践的合作与整合。如 Dobmeyer，Rowan，Etherage 和 Wilson(2003)所述，当主流卫生机构，如社区健康中心，开始提供心理健康服务的时候，整合才算真正得以实现了。 147

▶▶▶ 医院和医疗机构

一般而言，医院和医学院里都会聘佣咨询心理学家，为医药业专家的服务补充一些心理学方面的知识和技能，并设计和指导病人辅导、病人教育(Kagan 等，1988)。在这些机构中，咨询心理学家可能为病人或病人家庭提供直接的咨询指导。干预咨询可能包含了心脏病人的紧张管理、对绝症病人家属的支持、截肢或烧伤病人的康复调整，或者是糖尿病或慢性疾病病人的生活指导。医疗机构的咨询心理学家可以作为治疗小组的顾问，为病人提供心理方面的指导以及为精神病或心理治疗提供参考意见。他们也可以充当心理教育者，教授医学院学生和民众提高对人际关系的敏感性以及如何辨别出精神病人。

咨询心理学家在医疗机构可以做的另一件事就是进行研究。与研究有关的活动包括填写财政拨款申请书，撰写以财政拨款为目的的评估计划，或者收集有关强奸、性侵犯所致的外伤、儿童问题或是那些重要的、对人、对家庭知识和家庭环境敏感的资料 (Kagan 等，1988)。

在二战结束以后，美国退役军人管理局就开始聘佣咨询心理学家，而现在他们仍然是咨询心理学家的主要雇主之一。根据 Kagan 等(1988)所述，这些心理学家的职能主要有退役军人的职业发展，外伤后的压力失常和战争伤害的干预治疗以及其他人类普通失常行为的治疗，包括酒精和药物滥用、抑郁、焦虑。 148

▶▶▶ 学校

Kagan 等(1988)的观察发现，咨询心理学植根于教育机构。咨询心理学家在学校最主要的职能是在学校体系中构建并保持一个心理健康的环境。通常说，他们作为行政人士、教师、家长、学生和社区的咨询顾问，咨询心理学家可以为家长提供各种预防咨询指导、为社区提供预防自杀指导、为教师提供行为管理指导、为学校校长和管理层提供个人管理指导。开发一门咨询类课程，可能涉及的内容是，为

学龄前至12年级的学生设计符合健康发展及该年龄段主要心理问题的课程(如,基本冲动控制、同伴关系、冲突管理技能、预防欺凌弱小、团队内/外问题)。咨询心理学家也可能在一个刚经历了学生或教师去世、一个刚发生过校园枪杀事件或刚发生了其他创伤事件的学校里,进行危机干预的心理指导。他们会帮助那些来自离异家庭、单亲家庭的儿童和青少年以及抑郁学生,并监督指导学校心理辅导员和社工。为此,某些州要求在学校工作的心理学家接受额外的认证或资格鉴定。

▶▶▶ 工商业

Kagan 等(1988)在乔治亚州的咨询心理学会议上指出,几十年来,咨询心理学家的技能和观念受到工商行业的重视。最近,其他应用领域的心理学家,如临床心理学家,也开始进入工商行业,并成为一种新的商业服务项目。公司或组织可能聘佣全职、兼职或合约咨询心理学家,以提供三个领域的服务:心理辅导与心理治疗,公司咨询服务以及直接参与管理(Kagan 等,1988)。

心理辅导与心理治疗

"员工辅助计划"(Employee Assistant Program)为咨询心理学家提供了就业的机会。EAP 确诊并治疗一些员工问题以及提供短期的公司内部心理辅导和心理治疗服务。咨询心理学家评估有关旷工、生产力下降、药物滥用和婚姻家庭的问题,并提供有关转岗、晋升、提前退休和离职的职业发展服务。笔者的一位同事正为一个大型的城镇警察局工作,他为警员提供的咨询服务包括:当警员击毙

149

犯人后的个体危机干预,当某个警员在办案中被枪杀后的集体危机干预。有时候,他为警员提供直接的咨询服务;有时候,他会将病人转到其他社区心理从业者那里进行深入治疗。

公司咨询服务

雇佣咨询心理学家的公司包括了高科技公司、金融公司、保健公司、大型综合类公司以及大型的非盈利性组织。工商业中的咨询师为公司高层领导提供的帮助包括:经理人教育、经理人指导、组建团队和团队有效性管理、上下层关系管理、评估与发展管理、多样化管理、冲突解决、部门间交流的增强(Kagan 等,1988; S. L. Shullman,个人交流,2005 年 8 月 15 日)。咨询师也可能会从事组织研究、组织评估、需求评估,或者是为主管或经理人提供一系列的培训服务,包括预防耗竭、紧张管理、时间管理和人际关系管理。当咨询师为公司高层提供咨询服务时,咨询心理学家会参与到公司决策优化、组织转型和职能管理的过程中去(Kagan 等,1988; S. L. Shullman,个人交流,2005 年 8 月 8 日)。许多遵循行

为主义科学的咨询公司，聘用专攻工业、组织咨询的心理学家和临床心理学家。工业、组织心理学家倾向于从事测试工具开发以及研究，而咨询和临床心理学家倾向于从事较为更广泛的研究活动。

在两年的时间里，笔者的一位同事，一家企业咨询公司的合伙人，游历了美国的若干个大城市以及澳大利亚、智利、哥伦比亚、德国、匈牙利、印度、意大利、马来西亚、墨西哥、瑞士、土耳其和英国(S. L. Shullman，人际交流，2005 年 8 月 6 日)。她发现自己的工作充满刺激、挑战和意义，同时可以促进生产力和收入的提高。此类公司要求从业者具有旺盛的精力和处理多样性问题的能力。

最近，心理咨询师开始为客户提供执行力咨询或是经理人指导。Hays 和 Brown(2004)，介绍了执行力咨询所提供的三类咨询服务对象：艺术表演界(作曲家、舞蹈家、演员、脱口秀主持人)，商业界(律师、银行家、广告经理人、保险销售、公司经理人)，高风险性职业人士(如，神经外科医生、急诊室医生和护士、战地医生)。不管是全职咨询师，还是兼职的心理从业者，或是学术研究的延伸，咨询心理学家的知识、技能和能力，使他们可以用有效的咨询手段来促进人们在各个方面的有效行为。比如，笔者的一位同事，美国心理学学会前主席，Dick Suinn，为参加奥运会的运动员提供咨询服务。心理学家在大多数博士课程中所接受的教育和经验是极有使用价值的，课堂所学可以转换到他们工作的组织或工商业中，包括体育行业。

150

直接参与管理

有时候，咨询心理学家会被一些工商企业聘用，从事职工关系、聘佣/解聘、职业发展咨询、冲突解决、人际关系技能培训以及促进健康和福利的工作。他们可能在大公司人力资源部做主管，或其他重要职务。

咨询心理学家的学术准备

咨询心理学家的学术准备从他们进入研究生学院开始，最好是通过美国心理学学会的认证课程。因为这些认证课程可以作为控制质量的一种保证。博士认证课程和实习计划、课程要求以及该计划对主要院系的要求，都可以在《专业心理学鉴定计划指导与准则》或在 www. apa. org/ed/accreditation/initial_accred. html (APA，2005b)网页上找到。美国大部分州的心理学执照认证理事会要求持心理学执业证书的心理学家，在攻读研究生时参加过美国心理学学会认证计划以及在认证实习点参加过实习，以取得执照考试的资格。整个研究生学习过程，从开

始到获得心理学博士学位需要花5年时间。有些学生甚至会花更长时间来完成他们的论文。

151 通过2年或者3年的专业课程学习和受督导的应用实践后，学生们要进入一个正式的考试流程，从而获得他们的博士学位。大部分课程要求学生在参加实习之前，就已经着手开始他们的毕业论文研究。咨询心理学课程为迎合市场需求，一直在调整其培训内容，尤其是随着研究生在内部培训诊所和外部实习基地的实践机会有了增加之后(Thorp, O'Donohue和Gregg, 2005)。Thorp等(2005)发现，虽然美国心理学学会只要求研究生有大于400小时的实践经验，学生们通常在开始实习前就已拥有平均高达2 200小时的实践量，其中最少也有279小时，最多的可以达到9 049小时。这些经验主要来自课程中的实践和他们在自身感兴趣方面的实践研究。

实习通常是一整年的受督导实践，且实习点范围甚广(如，医院、大学心理咨询中心、住院部、门诊诊所)。美国全国有578个独立的临床与咨询心理学博士生的实习培训计划，即，平均4.5个学生就享有一个实习计划(Thorp等，2005)。由于美国心理学学会认证实习是针对(博士)研究生的，因此此类实习都有质量控制。心理学博士后协会与实习中心提供了一个网上目录，来帮助学生找到适合他们的实习计划。很多学生去别的州、市参加实习。实习随着学生进入工作岗位后达到顶峰，他们在获得1到2年的受督导工作经验后获得专业资格证书。Stedman, Hatch, Schoenfeld和Keilin(2005)研究了参加实习培训的学生，发现大部分实习生从事个人、成人和门诊治疗，而另一些为成人和儿童提供心理训练以及为教徒、夫妇和集体提供心理治疗。Stedman等提倡实习应涉及更多专业领域，以提高日后的工作机会，这些领域涉及：如药物滥用、司法鉴定、行为药物治疗、老年人和对少数民族客户的服务。

财政扶持随整个学习过程而发生变化。咨询心理学的大多数博士课程要求学生是全职学生，并完成所有课程，即使那些学生可能已经获得了心理学或其他相关学科的硕士学位。某些课程提供研究或助教机会，同时还有大学和其他来源的奖学金和财政拨款。在实习中，学生经常获得的是最低工资津贴，但也不是

152 所有实习点都会提供的。2002年到2003年，全职(每周40小时以上)的实习生一年收入为18 600美元(Thorp等，2005)。因此，学生培训需要大量的财政成本，而且许多(博士)研究生在研究生院的工作学习中，没有医疗保险和退休金。因此，重返研究生院学习并完成实习就涉及大量的经济成本。

在攻读博士课程之前，可能需要获得硕士学位，但也不尽如此。一些学生发现，获得硕士学位以及相关的研究经验，使他们更容易进入博士课程（Law，2004）。获得了硕士学位的学生，对博士论文已有了“预先热身”的（practice run）经历（Law，2004，p. 31），因为他们在硕士研究中已取得了一定的进步、有过发表文章的机会以及博士课程之前或之中的工作经历。另外一些学生则是先后获得了同一课程的硕士、博士学位。

尽管大部分进入咨询心理学研究生阶段学习的学生都具有心理学本科学位，或另一些相关学科的本科或硕士学位，但是本科非心理学的学生仍然需要补修几门心理学的基础课程。

经济报酬

2003 年心理咨询师的平均收入是 65 000 美元（APA，Research Office，2005）。但收入也随着工作性质和年限而改变。拥有 5 到 9 年工作经历，在大学咨询中心工作的咨询心理学家的年收入为 46 000 美元；而同样拥有 5 到 9 年工作经历，独立执业的咨询心理学家的平均收入则为 55 000 美元。

我是怎样成为一名咨询心理学家的

当我第一次考虑要申请咨询心理学博士学位的时候，我还根本不了解什么是咨询心理学家以及可能的工作机会。我是美国第一代的咨询心理学学生。我在家乡的西南德州大学（那时是一所师范学校，现在是公立德州大学）获得了学士学位。我主修的专业是英语和政治学，并获得了二级教学证书。我利用在德州新布劳费斯区（New Braunsfels）中学工作的两年期间，完成了学校咨询的硕士学位。在硕士课程的后期，我的一位教授，也是我在整个本科期间就一直为之工作的一位教授，鼓励我申请离家乡 30 英里远的德州大学奥斯汀分院的咨询心理学课程。她给我解释了什么是咨询心理学，并断言我很适合攻读这个专业。她是对的。咨询心理学有足够的就业机会，我很喜欢我的工作，尽管有时会有点辛苦（如长时间坐着写作）。

我了解到那是一个 4 年制的课程。但因为我没有心理学背景，我必须多修 3 门入门课，所以我每年都要在夏季学期修读课程，以确保能按时毕业。在研究生

课程的第一年，我获得了APA优秀（APA Minority Fellowship）奖学金，为我后3年研究生学习提供了部分经济来源，也为我之后的生活与学习提供了很大的帮助。美国心理学学会优秀奖学金计划的主任，Dalmas Taylor和后来的James Jones都曾担任过我们的导师，并鼓励我参加全国心理学大会，从而使我得以顺利进入专业领域。

我很幸运自己有机会探究咨询心理学家的职业途径与机会。我发现咨询心理学博士学位提供了多种多样的、重要的、高回报的就业机会。我的职业生涯从科罗拉多州立大学（Colorado State University, CSU）的大学咨询中心开始，我也是该大学心理系的一名助理教授。我在研究生院教授咨询心理学课程，并督导博士生的实习、实践。此外，我为大学生提供个人、团体和人际管理方面的心理治疗；为教员和职工提供咨询服务，担任学生组织的指导员，并且为学生事务副主席提供少数民族学生需求评估服务。我也开展了许多有关压力管理、应试技巧、交流技巧、强奸和死亡问题的研讨会。在CSU的四年里，我担任了美国心理学学会认证培训计划的指导培训师。之后，我在德州大学奥斯汀分校也担任相似的职位。这样相同的工作，我一干就是9年。

154

从1991年开始，我成了一个全职的独立执业心理学家。虽然我也考虑过在大学咨询中心找一份管理工作，我还是决定独立执业。我在大学任职时，每星期有一个或两个晚上兼职从事咨询服务。除了为个人、团体和有关人员提供心理治疗，我有时为人们提供择业评估（如，警务工作、宗教服务）。我也作为民事法庭的专业证人，为性骚扰、职场歧视、性侵犯、医疗侵犯（如，医生-病人间的性侵犯）之类的案件提供专业意见。我为一系列商业、机构、非营利性组织提供有关人际问题和冲突解决方面的咨询，也为他们提供技能方面的训练。也有很多大学邀请我担任讲师，虽然我有意向去做，但是我已经没有足够的时间将教学放到优先地位了。取而代之，我每个学期会以客座教授的身份，给不同班级学生们做几次演讲。尽管大学咨询中心的工资在过去15年里持续增长，使得其与独立从业者的收入差距缩小，但是独立执业的收入还是要比大学咨询中心丰厚很多。

尽管我在咨询中心和独立执业所做的工作都是应用型的，都不要求我发表文章。我仍然独立创作或与人合著了许多期刊文章、书的部分章节和一些书。我喜爱做一名学者，并将我的写作和会议演讲视为我终生学习的一部分。许多咨询心理学博士课程培养出了许多“科学家型的实践者（scientist-practitioners）”，即那些既是科学家（学者、研究者）又是实践者的心理学家。我的写作内容包括

职业道德、女性心理学、少数种族心理学、督导与培训。我受邀在州、国家会议上，给全国许多团体就相关主题作简要报告，开展研讨以及在毕业典礼上发表演讲。

我从事的另一个职业活动就是参与许多专业组织。2006年，我当选为德州心理学学会会长，我也在美国心理学学会担任各种领导职务，包括APA第17分会、咨询心理学协会、APA第35分会、女性心理学协会的会长。我也是美国心理学学会几个理事会和委员会理事。

咨询心理学家的优势和劣势

至此，本章介绍的都是作为一名咨询心理学家的优势。咨询心理学提供了许多高收入的、有趣的、种类繁多的、多样化的工作机会。我们只要依照专业的标准流程，并根据自身的兴趣，就能够掌握一系列全面和实用的技能。在我看来，随着职业发展带来的个人发展，可以提高心理学家的生活质量。自我成长、自我关爱是心理学家必需的职业道德，特别是对那些每天都要参与实践工作的心理学家。

155

在我看来，成为一名咨询心理学家的唯一不足在于，当遇到有严重精神问题的个体时，人们通常认为临床心理学家相比咨询心理学家更具优势。例如，以前很少有医疗机构接收咨询心理学专业的实习生。但是，近几年来情况有所好转，不管是学校还是实习实践部门都为咨询心理学专业学生提供了了解正常人和精神异常病人的全面培训。于是，这一不足已经有所减少。既使是在大学咨询中心，也能够了解到正常人和精神异常病人的全面情况。

我认为，心理学家要将人们塑造成乐于奉献、积极的社会公民，这也正是这一受人尊重的领域所享有的权利和特权的来源。虽然这是极有意义的一件事，但是这同时也给作为心理学家的我们带来很大的压力。

专业和志愿活动

参与到专业组织之中去，是任何一个专业人士的选择和机遇。我强烈赞同大家参与专业组织，因为我的经验证明，在参与过程中会带来极大的互惠作用。咨询心理学家有机会参与的包括美国心理学学会，第17分会，咨询心理学协会。美国心理学学会会员可以同时是几个分会的成员(我就是9个分会的成员，参加每一个

156

分会都体现了我在该项目上的兴趣)。参与你所在州的心理学协会和其他当地或地方性心理学协会,也会给你带来很多好处。积极参与各种专业组织,不仅让你有机会为他人服务,而且还有许许多多其他的好处,包括支持心理学学科的发展和将其推广应用到整个社会中去。

我认为参与舆论倡导和政治扶持与参与专业活动都很重要。舆论倡导是指心理学家就有关消费者保护或专业法规方面的问题寄信或电邮给立法者。政治扶持是为支持那些有助于指导咨询心理学的专业。舆论倡导和政治扶持使咨询心理学家可以影响重要的专业问题,如专业实践范围,执照法规,心理健康治疗的充分性,将心理治疗费用计入医疗保险,公共医疗补助制和其他支付方案,医疗和保险行业规则,医院特权,处方权,社会公平倡导,研究生培训经费和国家研究基金(Barnett,2004)。事实上,我建议所有的心理学学生,不管是研究生还是本科生以及所有对心理学感兴趣的学生,都加入美国心理学学会研究生会(American Psychological Association of Graduate Students,APAGS)。该组织有近 40 000 名会员。关于这个重要组织的更多的信息可以在 http://www.apa.org/apags 找到。

咨询心理学家的一天

在某一个典型的工作日,我早上 5 点 30 分起床,并在查看电邮之前或之后做一会儿运动。我的运动包括伸展,举重,与邻居、丈夫或自己单独行走 4 英里。回来后,我吃早饭并继续我的写作。从上午 9 点或 10 点开始一直到下午 6 点,我会接待病人(有时候也可能是向我咨询的专业人士),每人每次 45 分钟。我可能有 1 小时的休息时间,但也不是每天都如此。我有时会在白天或傍晚参加电话会议(基本上是每星期一次到两次),通常是与区域性的少数种族小组(Divisional Ethnic Minority Pipeline)的同事——他们是来自不同分会的代表,他们为增加少数种族心理学研究项目的数量而工作(最近,我们正在进行一个全国范围的调查);或者与其他协会的同事开会。

157

我总是一个人吃午餐,并且一天吃几次零食。我在病人预约之前的空当时间拨打、接听电话,但是我不会在回家前查看电邮或继续手头的研究工作(我家离办公室只有 5 分钟,因此我每天在家至少可以花 1 个小时在研究项目上)。我发现自己在见病人时会进入一个情绪波动的状态,因此我会尽量使自己少分心。傍晚的时候,我会吃一些清淡的食物,然后处理电邮或继续写作。在睡觉之前,我会花一

到两个小时，与我的爱人相处。

在星期五，我总是与两个朋友一起吃早饭并与他们一起讨论问题，或与奥斯汀妇女心理治疗项目的成员一起吃饭——那是由5名妇女组成的，每年举行几次关注妇女心理发展问题的会议。星期五我会接待3到4个病人，有时和朋友一起吃午饭或参加商业会议。我会每月参加一次女性治疗研究小组活动，该小组是由1991年发展至今的。我会在每个月的星期三或星期四与朋友一起吃一两顿饭。周末，我丈夫和我早晨散步或骑自行车的时间会比平时要长，我们常常一起打理院子或做园艺活儿，同时每天花3到6个小时在其他专业项目的写作上。我喜欢烹饪、看电视、听音乐以及与朋友和家人在一起。我喜欢我所做的一切，除了有少数几次我不想工作，而更想看电影或在院子里干活儿。我有很多精力，但我的工作和生活方式让我更加精力充沛。

总的来说，我爱咨询心理学，我相信大部分对人类行为感兴趣的人，都会认为咨询心理学是一门有趣、刺激、高回报的学科。咨询心理学家在训练中发展而来的观点、态度、技能和知识，使他们在不同职场上十分抢手。咨询心理学家受人尊重、有较高的声望、某种程度的说服力，同时有可观的经济收入。

参考文献

American Psychological Association. (2004a). Accredited doctoral programs in professional psychology: 2004. *American Psychologist*, *59*, 930 - 944.

American Psychological Association (2005a, May). *Committee of accreditation online newsletter*. Retrieved July, 30, 2005 from http://www. apa. org/ed/accreditation/coa_homemay05. html

American Psychological Association. (2005b). *Guidelines and principles for accreditation of programs in professional psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association. (2007). *Graduate study in psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association, Research Office. (2005). *Table 6: Direct human services positions (licensed only): Counseling psychology doctoral-level, 11 - 12 month salaries for selected settings: 2003*. Retrieved July 30, 2006 from http://research. apa. org/03salary/homepage. html#dhs_counseling

Barlow, D. H. (2004). Psychological treatments. *American Psychologist*, *59*, 869 - 878.

Barnett, J. E. (2004, Winter). On being a psychologist and how to save our profession. *Independent Practitioner: Bulletin of Psychologists in Independent*

Practice, *24*, 45 - 46.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (1992). Preface. In *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. xi-xiii). New York: Wiley.

Brown, S. D., & Lent, R. W. (Eds.). (2000). *Handbook of counseling psychology* (3rd ed.). New York: Wiley.

Clay, R. A. (2005). On the practice horizon. *Monitor on Psychology*, *36*, 48 - 52.

Davis, K. L. (1997). Emphasizing strengths: Counseling psychologists. In R. J. Sternberg (Ed.), *Career paths in psychology: Where your degree can take you*. Washington, DC: American Psychological Association.

DeLeon, P. H., Giesting, B., & Kenkel, M. B. (2003). Community health centers: Exciting opportunities for the 21st century. *Professional Psychology: Research and Practice*, *34*, 579 - 585.

Division of Counseling Psychology. (1985). Minutes of midwinter executive committee meeting. *Counseling Psychologist*, *13*, 139 - 149.

Dobmeyer, A. C., Rowan, A. B., Etherage, J. R., & Wilson, R. J. (2003). Training psychology interns in primary behavioral health care. *professional Psychology, Research and Practice*, 34, 586 - 594.

Fassinger, R. E., & Schlossberg, N. K. (1992). Understanding the adult years: Perspectives and implications. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 217 - 249). New York: Wiley.

Fowler, R. D. (1990). Psychology: The core discipline. *American Psychologist*, *45*, 1 - 6.

Fretz, B. R., & Simon, N. P. (1992). Professional issues in counseling psychology: Continuity, change, and challenge. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (2nd ed., pp. 3 - 36). New York: Wiley.

Gray, G., Brody, D. S., & Johnson, D. (2005). The evolution of behavioral primary care. *Professional Psychology: Research and Practice*, *36*, 123 - 129.

Hays, K. F., & Brown, C. H., Jr. (2004). *You're on! Consulting for peak performance*. Washington, DC: American Psychological Association.

Heiby, E. M., DeLeon, P. H., & Anderson, T. (2004). A debate on prescription privileges for psychologists. *Professional Psychologist: Research and Practice*, *35*, 336 - 344.

Heppner, P. P., Casas, J. M., Carter, J., & Stone, G. L. (2000). The maturation of counseling psychology: Multifaceted perspectives, 1978 - 1998. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 3 - 49). New York: Wiley.

Hesketh, B. (2000). Prevention and development in the workplace. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 471 - 498). New York: Wiley.

Kagan, n., Armsworth, M. W., Altmaier, E. M., Dowd, E. T., Hansen, J. C., Mills, D. H., et al. (1988). Professional practice of counseling psychology in

various settings. *The Counseling Psychologist*, *16*,347-365.

Law, B. M. (2004, September). The en-route master's. *Gradpsych*: *The Magazine of the American Psychological Association of Graduate Students*, *2*,30-31.

National Center for Education Statistics. (2003). *Digest of education statistics*, *2003*, *postsecondary education*: *Graduates*, *degrees and attainment*. Retrieved May 30,2005, from http://nces. ed. gov//programs/digest/d03/

Newman, R. (2005, February). A foundation for change. *Monitor on Psychology*, *36*,51.

Norcross, J. C. (2000). Clinical versus counseling psychology: What's the diff? *Eye on Psi Chi*, *5*,20-23.

Norcross, J. C., Sayette, M. A., Mayne, T. J., Karg, R. S., & Turkson, M. A. (1998). Selecting a doctoral program in professional psychology: Some comparisons among PhD counseling, PhD clinical, and PsyD clinical psychology programs. *Professional Psychology*: *Research and Practice*, *29*,609-614.

Pope, K. S., & Vasquez, M. J. T. (2005). *How to survive and thrive as a therapist*: *Information*, *ideas*, *and resources for psychologists in practice*. Washington, DC: American Psychological Association.

Pope, K. S., & Vasquez, M. J. T. (in press). *Ethics in psychotherapy and counseling*: *A practical guide*, *third edition*. San Francisco: Jossey-Bass.

Seligman, M. E. P. (1998, April). Positive social sciences. *Monitor on Psychology*, *29*,5-6.

Stedman, J. M., Hatch, J. P., Schoenfeld, L. S., & Keilin, W. G. (2005). The structure of internship training: Current patterns and implications for the future of clinical and counseling psychologists. *Professional Psychology*: *Research and Practice*, *36*,3-8.

Thorp, S. R., O'Donohue, W. T., & Gregg, J. (2005). The predoctoral internship: Is current training anachronistic? *Professional Psychology*: *Research and Practice*, *36*,16-24.

Vasquez, M. J. T. (2003). Extending the ladder of opportunity: Breaking through the colored glass ceiling (2002 presidential address). *The Counseling Psychologist*, *31*, 115-128.

Walsh, W. B. (1999). Toward a broader view of knowing (1998 presidential address). *The Counseling Psychologist*, *27*,120-127.

第9章 临床神经心理学：大脑—行为的关系

Paul L. Craig[1]

---

161 “我热爱神经心理学!”,当听到 Erin Bigler 在 1999 年国家神经心理科学院(National Academy of Neuropsychology, NAN; Ruff, 2003)年会上获得杰出神经心理学奖(Distinguished Neurophychologist Award)后发自肺腑地表达他对神经心理学的热情时,我觉得他是代表这个职业的所有人在讲话。科学和卫生保健领域很少有领导者会如此真诚而又发自内心地公开声称热爱他们的职业。但当 Bigler 说出发自他心底的这一句话时,听众都保持着沉默,并且我注意到许多人都在点头表示赞同,的确如此,他的讲话代表了该领域我们所有这些人。神经心理学家们热爱神经心理学!

在 Bigler 的声明之后,他做了一次博采出众的演讲,该演讲是关于研究脑外伤的病理心理学以及神经成像和神经机能两者间的关系。演讲并非毫无争议,而是

---

① Paul L. Craig, PhD,哲学博士,美国职业心理学—临床神经心理学(American Board of Professional Psychology-Clinical Neuropsychology, ABPP-CN)委员会会员,华盛顿大学(University of Washington)医学院精神病学和行为科学系临床副教授。1974 年,他在内布拉斯加卫斯理公会大学(Nebraska Wesleyan University)获得生物心理学本科学位,1980 年在怀俄明大学(University of Wyoming)获得临床心理学哲学博士学位,并且在华盛顿大学医学院和俄克拉荷马大学卫生科学中心(University of Oklahoma Health Sciences Center)完成博士后基金项目。他在阿拉斯加安克雷奇(Anchorage)独自执业提供神经心理学服务。

充满了深层次的探讨和学术辩论(Bigler，2003；Lees-Haley，Green，Rohling，Fox & Allen，2003；Ruff，2003)。临床神经心理学是建立在实证研究基础上的，它使我对这个职业充满了热情。在科学和卫生保健中的任何一个刚刚崭露头角的领域里，逻辑辩论如同酵母般催化着该职业。从我在20世纪70年代对神经心理学感兴趣后，各种职业、学术争论就不绝于耳(感谢这些报告)，它们指引着这个职业走向成长和成熟(如 Adams，2002；Ardilla，2002)。 162

在本章，我会对神经心理学这个具有潜力的职业进行一个概述。我于2005年进行写作，曾目睹了它在过去30年中所发生的各种摇摆不定的变化。技术评定、神经科学、神经认知理论和研究的发展使得这个职业以指数级速度加速前行，同时也促进了原有的领域继续进步，如神经成像。如果你选择从事神经心理学的发展道路，那么你需要终生学习，因为前进道路始终在改变。在本章，我会向你介绍当前的神经心理学这个职业，并且推断30年后它何去何从。如果你努力训练成为一个临床神经心理学家，那么通过研究、临床实践以及参与职业活动和团体活动，这个职业的美好未来或许也会有你的一份贡献。

神经心理学作为一个职业

神经心理学究竟是什么？我常常要向公众解释临床神经心理学这个领域。比如说，当我在一个审判室做专家证人，我的首要任务是让陪审团了解这个职业。我会说："神经心理学是一项关于大脑-行为关系的科学研究。"而后我会说："临床神经心理学是这种科学知识的具体应用，它用以评估和治疗精神失常者或者疑似精神失常者。"我会强调神经心理学家们是凭他们的兴趣与专业训练来向儿童、青少年和成人提供评估和治疗服务。 163

神经心理评估技术主要包括对大脑失常或疑似失常者的个体进行行为观察和测量，这些失常者可能是先天也可能是后天的。几乎在所有情况下，心理学家都是通过实施标准神经心理测试，记录病人反应以及根据相似个体的正常成绩比较其测试成绩来完成评估。为了决定神经心理测试结果是正常还是异常，神经心理学家不但要分析病人表现出的能力水平，还需分析病人在各种技能评估中的强弱模式。此外，神经心理学家应该分析病人在对一个任务反应时所用到的程序，以此来更好地理解为什么他或她可能难以在一个特定的社会群体中正常表现，如在学校或工作中(Kaplan，1990)。一个受过良好训练的神经心理学家还必须会使用临床

诊断来确定个体不会因为测验分数而被误诊或错误归类。个体在一项或者多项神经心理测试中成绩不佳有许多原因，其中包括动机不足、文化和语言因素、情绪失调以及不合作，大脑功能紊乱只是测验成绩不佳的众多假定解释中的一种而已。

执业的神经心理学家必须完全熟悉人体神经解剖学以及与各种先天或后天的大脑紊乱相联系的神经病理学。然而，神经心理评估并不包括对大脑结构和神经通路直接的勘察，取而代之的是，一个神经心理学家会用行为评估技术来推断病人的大脑功能是否良好，而这些功能与记忆、问题解决、语言、交流、视觉空间、建构技能以及其他相关的心理能力相联系。神经心理学家经常能够对病人做出神经心理病症诊断预测，他们会检查导致病人当前缺陷的病史和神经病理环境。

除了提供神经心理评估服务外，许多神经心理学家还参与治疗。例如，对于遭受脑外伤或者中枢神经系统有后天损坏的具有认知缺陷的病人，一些神经心理学家会向他们提供认知康复、精神疗法和相关的心理教育服务（如 Prigatano，1999；Prigatano，Gilsky 和 Klonoff，1966；Sohilberg 和 Mateer，2001）。尽管对大脑受损病人的各种康复方法疗效饱受质疑（如 Salazar 等，2001），然而回顾各种研究结果，它们通常都肯定了特定的认知康复技术的有效性（Cope，1995；National Academy of Neuropsychology，2002；National Institutes of Health Consensus Development Panel，1999；Park 和 Ingles，2001）。当然，应该发展和研究更多有效的康复方法来使得遭遇严重脑外伤的个体所接受的治疗更为合适和经济。

164

工作环境和活动

临床心理学家的工作范围很广，这些范围包括外科医院、精神病治疗机构、康复项目、门诊治疗等等。一些神经心理学家还在大学的心理系或医学院系（如神经学或康复医学）担任学术职位，他们在那里训练和指导学生、实习生、住院医生和临床神经心理学博士后。

由于 Jerry Sweet 和他的同事们（Sweet 和 Moberg，1990；Sweet，Moberg 和 Suchy，2000a，2000b；Sweet，Moberg 和 Westergaard，1996；Sweet，Peck，Abramowitz 和 Etzweiler，2002，2003）在过去 15 年的不懈努力，我们了解了许多与临床心理学职业有关的活动领域，其中包括经济学的工作。如果你非常想成为一名临床心理学家，那么强烈推荐你阅读 Sweet 的各种出版物，这些刊物总结了过去 20 年的各种调查研究。更久以前，其他人也出版了一些关于临床神经心理学实

践的相关调查研究结果(如 Putnam 和 DeLuca，1990)。回顾这个职业的历史趋势或许能使我们洞察到未来几十年里，这个职业的新手们将会面临到什么样的机遇。

美国心理学会临床心理学分会(APA40 分会)和国家神经心理科学院主办了近期发表的一些调查研究(Sweet 等，2002，2003)。这两个组织中有超过 1 400 位神经心理学家接受了调查(33.5%调查率)。这项 2000 年发布的调查表明：在神经心理学这个职业中，女性所占比例迅速增加——33.6%的受访者是女性。私人执业成为神经心理学家的主要工作方式。超过三分之二的受访者称他们参与了私人执业，38.7%的人声称他们的生计完全来源于私人执业，至少有五分之四的受访者把他们自己归为全职工作者。比起在研究院工作的神经心理学家，私人从业者称他们每周的临床活动更为丰富，而使用非博士学位的评估技术人员来实施神经心理测试的情况更少(Brandt 和 Van Gorp，1999)，并且，他们会花更多的时间去参与诸如专家证人一类的法庭辩护活动。

165

从一个更加个人化的水平上来说，在我作为神经心理学家的职业生涯中，我在各种情况下提供专业服务。过去，我曾在一家外科医院的综合康复门诊机构和重病住院病人康复项目中提供咨询服务。我还与另外一个人合伙创办了行为健康诊所，后来发展成了一家大型的综合性的门诊心理卫生诊所。

自从 1997 年以来，我一直独自从业并且专门给门诊病人提供神经心理评估。在我职业生涯的每个阶段，由于我的参与和许诺，普通的日子发生了显著的变化。当我作为咨询师向门诊病人提供康复服务时，我和那些大脑受损病人一起讨论他们的病情，并且和各种学术流派的康复团队进行交流，以确保所提供的服务合适周到，并且能够针对每个病人的神经心理强度。作为咨询师我也向重症住院病人提供相似的服务。在那种环境下，我发现自己花费了大量时间，去帮助那些家庭成员来理解自己所爱之人的大脑急性损伤的神经心理后果(如脑外伤或脑血管意外)。

在我当前就诊门诊病人中，我几乎每天都积极地对大脑失调或疑似大脑失调的个体进行评估。我用一个小时和每个病人当面交谈从而获得他们以往的健康情况以及社会适应心理状况。如果有家庭成员在，那么我会希望他或她一起参与临床诊断，使得病人叙述的过去状况更为准确，同样我也会利用各种资源来回顾过去自己的记录。根据病人当前的功能正常水平和临床问答情况，施测可能会很简单(如对老年痴呆患者实施痴呆筛选测量)，如果有必要的话也可能会持续一天。和大部分神经心理学家的营业模式相同(Sweet 等，2002)，我也在我的工作中聘佣了测试助手。

166

因此，我每天的工作中都会安排两次或更多次的面谈，用一个小时或更多时间来回顾所做的记录，并且用几个小时对一些神经心理评估报告进行口述、校对和定案。常常会有病人或其家庭成员对我的治疗结果提出一些反馈意见，这些建议都会被纳入报告。我也鼓励病人以及家庭成员一起讨论神经心理上的发现和一些有用的专家（如内科医师、职业康复顾问）所提供的建议。有时，我被要求去遥远的阿拉斯加丛林中的小村庄，为他们提供神经心理咨询服务（Craig，2005）。尽管我可以轻易拒绝这类工作，但是出于冒险精神我接受了这些请求，从而于1980年到了阿拉斯加。

在一些日子里，我把自己埋头于办公室中几个小时来处理法庭报告和回答作证时律师所提出的问题。同样的，有时我被要求出席一些民事或刑事案件庭审并作证。如果一个病人持有内科医生的临床证明，此后还需开具神经心理医生的证明才能在庭上算作有效，那么我就会被邀请去充当证人进行检验。如果在这些民事或刑事案件中我是以一个专家的身份保留合法辩护的权利，那么在法庭中我的角色则完全不同了。在任何一种角色里（即事实证人或专家证人），我必须毫无偏袒，抛弃个人观点和主观印象，把我的证词完全建立在客观的数据上，这些数据可以在已发表的神经心理学研究中获得说明。辩护律师如同一个辩护者（advocates），而神经心理学家必须避免个人主张，在提供证词时他们需要坚持客观性和科学性。

当我在外科医院给病人进行神经心理诊疗时，我常常应神经科医师、神经外科医生、内科医师和相关的卫生保健人员请求，来为心理功能受损的病人进行评估。自1997年以来，我的门诊业务就一直严格遵循着每周日程表，每个新的病人都被安排在下一个可预约的时间里。然而，当为住院病人提供服务时，工作的流程就如

167

同从一个与废旧管道系统相连的泉水中喝水一般。这一分钟，你所盯着的泉池没有任何东西，然而，突然，哗哗的流水从管口冒出；一会儿后，当你将嘴贴近泉池时，水瞬间喷涌至你脸上。你很惊诧于如果你喝得不是足够快的话是否会被呛着。在住院就诊环境下，适时地空闲下来对你的工作是很有益的，但这也有可能使你遭受责备，因为你没有把你的时间安排好。

除了上述活动外，许多附属大学神经心理学家也积极地参与到研究中，此外还教授与指导研究生、实习生、博士后和有关的受培训人员。一些个人营业的神经心理学家仍然积极参与和他们临床诊断有关的研究活动。一些神经心理学家和医药公司签署了合同，他们帮助公司进行临床试验，从而客观地检验测试药物是否且如

何影响认知。总而言之，职业神经心理学家把关于大脑-行为关系的知识运用到了广泛的领域中。

学术准备

Sweet 等人(2002)的报告指出在对神经心理学家调查的受访者中，临床神经心理学里有 64.9%的人完成博士学位学习，表明了这是通往临床神经心理学职业的最通常途径。与该历史趋势一致，我也是于 1980 年在怀俄明大学通过美国心理学会认可的临床心理学训练项目，从而获取我的博士学位。虽然我在内布拉斯加卫斯理公会大学的研究生专业是生物学，但直到研究生二年级我才意识到临床神经心理学是个专业化的领域。在 1977 年 9 月，我的博士同学 Dean Delis 从波士顿退伍军人管理局医院完成暑期实习回来，他讲述了许多关于临床神经心理学的故事。我的好奇心被激发了，于是我开始在大学图书馆阅读我能找到的一切关于神经心理学的东西。

在我读博士学位的最后一年时间里，我在明尼苏达大学卫生科学中心(University of Minnesota Health Sciences Center)实习卫生保健心理学，在那里我获得了由 Manfred Meier 指导临床神经心理学的特别待遇。那之后，我在华盛顿大学医学院专攻农村社区心理卫生从而完成了博士后学位，这是我整个训练和工作兴趣所在的一个领域。在此期间，我基本上工作和生活在阿拉斯加的凯契根(Ketchikan)。回想起来，正是这次有些冒险的经历才让我开始了自己的职业生涯。而 25 年后，我依旧生活工作在阿拉斯加。

168

我在阿拉斯加霍默(Homer)的社区心理卫生中心担任康复项目指导员和心理学家，在那儿省吃俭用三年后，我决定攻读临床神经心理学。我向俄克拉荷马大学卫生科学中心申请临床神经心理学学位，令人欣喜的是我随后收到了录取通知书，完成该学位后我又返回阿拉斯加。我通过跨州、跨地区的卫生保健培训协会保留了在华盛顿大学医学院的临床科系职位，那些培训协会被称作 WWAMI，是华盛顿(Washington)、怀俄明(Wyoming)、阿拉斯加(Alaska)、蒙大纳(Montana)、爱达荷(Idaho)这五个州的缩写。

美国心理学会第 40 分会——临床神经心理学(1989)规定了成为临床心理学家的训练要求：博士等级的培训，包括在一个公认的地区大学里完成神经心理学和神经科学的培训，它既要求指导性训练也需要亲身实践；在临床的环境下提供临床

神经心理学服务进行2至多年的指导培训工作；拥有州级或省级的服务执照；接受能力考核。要求里提到："如果拥有美国临床神经心理学委员会/美国职业心理学委员会(ABCN/ABPP)认可的专业医师证书，那是具备临床神经心理学能力的最好证明，它可以确保所有标准都能符合。"(22页)美国临床神经心理学会委员会(American Board of Clinical Neuropsychology, ABCN)是美国职业心理学委员会(American Board of Professional Psychology, ABPP)附属委员会中的一员。到2005年8月为止，共有526位神经心理学家获得了美国临床神经心理学委员会/美国职业心理学委员会颁发的证书。

1992年，我通过了美国临床神经心理学委员会考核，成了美国职业心理学委员会认证的临床神经心理学家，这对我来说非常宝贵。如果你是非常认真地想要成为神经心理学家，那么我强烈地鼓励你去接受必需的训练、指导及亲身体验，最终获得机构认证。如同药物中的机构认证一样，有时许多聪明有才能的职业者会在美国临床神经心理学会委员会考核中栽跟头。我参加考试的时候，通过率为70%。显然，考试失败对于一个神经心理学新生来说是一个沉重的打击，他们可能在一生中从未有过考试失利。然而，受过良好训练的合格申请者如果第一次失败了，他们可以根据考试的反馈情况吸取经验，从而继续在神经心理学中发展进步。

169

通常，这些有前途的职业者如果能够坚持并重新申请，他们是有能力通过考试的。Ivnik, Haaland和Bieliauskas(2000)发表了一篇很有用的文章，内容是关于获得美国临床神经心理学委员会/美国职业心理学委员会机构证书的步骤。如果你想要遵循你的兴趣从事神经心理学，那么这篇文章对你来说或许会有些意义。

类似地，如果你想要更多地学习如何成为神经心理学家，你应该阅读主题为临床神经心理学专业教育和培的休斯顿大会的会议记录(Cripe, 1995)。美国心理学会40分会网站上载有培训项目的电子列表，神经心理学的博士项目，实习和博士后基金都能在该列表上找到(http://div40.org/tprograms.html)。

在过去几十年里，通常心理学博士生要找份合适的实习工作是一个瓶颈，特别是在神经心理学中。Mittenberg, Petersen, Cooper, Strauman和Essig(2000)调查了Cripe(1995)列出的实习项目，他们发现"选择标准说明了教育和训练的垂直一体化模式与休斯顿会议模式相一致"(Mittenberg等，2001，第1页)。当把成为临床心理学家作为目标从而参与训练时，你会从训练的过程中受益，而该过程是符合休斯顿会议模式的。

经济报酬

独立执业从事临床神经心理学工作使我收入颇丰，我也因此而过上了舒适的中产阶级生活。我努力工作从而获得足够的经济报酬，靠这样一份单一的收入来赡养家庭。偶尔我也会搭乘小飞机去阿拉斯加的各个湖泊小溪体验垂钓的乐趣，而有时会举家出国进行观光旅行，这些美好的记忆会印刻于心中伴随我一生。和那些与我同龄的金融专业的人以及 20 岁起便以经营公司为目标的人相比，我所创造的个人财富是他们所不屑的。然而，我的职业活动给了我心智和经济上的回报，它们使我的生活质量非常好。

170

国家神经心理科学院和美国心理学会 40 分会在 2000 年(Sweet 等，2003)收集的调查数据表明，在过去的十年里，管理化医疗保健显著地影响了全美神经心理学独立执业者。神经心理学家报告说他们难以成为管理化医疗保健团体的成员。对于这个团体中的成员，管理化医疗保健公司对他们提供的服务进行了一定的限制，主要针对那些可能会对病人保健质量带来负面影响的服务。许多神经心理学家声称在管理化的医疗保健和医疗保险下，他们有义务提供更完整的服务，而非计较在每次诊断评估允许的时间里他们可以得到些什么。比较典型的情况是，在没有完成更全面的评估前，负责的神经心理学家会取消其他额外的工作时间。调查结果表明："凭证执业的年数、营业环境、性别、非临床专业活动的类型和数量、营业成本的类型和数量都会影响工作收入"(Sweet 等，2003，558 页)。和 1993 年的数据相比，七年后受访的神经心理学家声称他们每周的临床工作时间增加了，但平均收入水平却在下降。在个人营业收入来源于所有共享的工作资源的情况下，Sweet 等人(2003)报告从 1993 年到 2000 年个人营业收入下降了 12.1%。90 年代中后期这种收入的下降似乎归咎于管理化医疗保健公司对个人营业的限制约束。为了支持这个结论，Sweet 等人报告说收入水平和提供给管理化保健病人的神经心理学服务以及公共医疗补助、医疗保险和公共援助接受者之间存在着中等程度的负相关。

2000 年调查的 1 164 个受访者中，那些全职工作者的收入呈现正偏态分布(Sweet 等，2003)。明确地说，这些人每年的平均收入稍稍高于 100 000 美金(平均数为 104 132 美金)，然而，半全职受访者称他们每年的收入要少于 83 000 美金(中位数为 83 000 美金)。这些受访者中也存在一些比较特别的例外(如有 4 个人报告

他们每年的收入超过 400 000 美金)。同样地,作者注意到个人执业的神经心理学家所报告的平均收入(平均数为 120 177 美金)和在公共机构中工作的收入(平均数为 78 089 美金/每年)之间存在非常显著的差异。

为了理解为什么存在特别高或特别低的收入以及为何个人执业和在公共机构中工作会有如此大的差异,Sweet 联系了 5 个私人执业的同事,询问他们如何解释调查中发现的收入问题。这五人中只有两人解释说作者的调查要求报告净收入(即:从总收入中扣出营业成本后)。其他三个人认为他们被要求报告成本扣除前每年的总收入。Sweet 等人(2003)总结到:对收入提问的曲解可能导致了一些报告者提供的数据有些夸张。

171

Sweet 等人(2003)报告在收入上存在很大的性别差异,男性报告的收入比女性要高得多。然而,调查(Sweet 等,2002)也表明女性神经心理学家显著地比男性心理学家年轻,而且她们工龄也比男性受访者低很多。正如我在之前部分所说的,比起过去,女性进入临床神经心理学职业领域的人数增加了许多。在 Sweet 等人(2003)的报告中,这两个因素即年龄和工龄与年收入有着显著的正相关。随着女性神经心理学家工作时间的增长,她们和男性之间的收入差距可能会逐渐缩小。

将神经心理学家的新调查数据和我所描述的历史趋势进行比较会很有趣。尽管根据报告,从 1993 年到 2000 年神经心理学家的收入有所下降,但是一个受过良好训练而且有才能的神经心理学家仍然可以获取合理的报酬。从商业角度来看,按小时出售你的时间并非是能引导你获取企业家所能得到的大量财富的商业模式,然而,神经心理学这个职业也一定能带给你经济上、心智上和专业上的回报。

成功神经心理学家的特质

许多个人性格特征共同促使着临床神经心理学家走向成功。当然,通过学习成为临床神经心理学家对智力的要求很高。举例来说,神经心理学初学者必须学习神经解剖的细微差别。拿阿尔茨海默型痴呆症来说,了解无名质对神经心理学家很有用,这种组织位于前穿质下方,苍白球和豆状核袢前方的基底前脑内。特别是无名质还包括麦纳尔底核,这种物质被认为是用来提供皮质胆碱能神经的,它是痴呆研究领域的一个焦点。

172

这些信息并非是有意打击对未来充满希望的神经心理学学生。多数学习医学、神经心理学、神经科学等相关领域的人都会学习神经解剖学。然而,学习神经

解剖学需要机械记忆和三维空间推理能力，这种能力用来形成概念从而掌握大脑的各种结构如何匹配在一起和相互连接。一种神经解剖结构可能会有两个至多个名字，而它们可能都被看作是正确的。同样地，多个邻近或者功能上相连的大脑结构可能共同被命名为某一个名字。除了掌握神经解剖学的基础知识，神经心理学家的训练还包括学习神经病理学、神经成像、神经生理学以及神经科学的其他相关领域。

神经心理学家必须接受各种临床心理学训练。当观察测量行为时，非常重要的一点是了解和注意各种可能影响成绩的变量，如：动机、学习顺序、情绪状况、人格和性格结构等等。大脑并非是二进制算法的计算机——它是一个异常复杂的器官，可以执行多种任务：感官功能、感知、认知、情绪以及种种行为反应。

跨文化及文化交流能力在临床神经心理学中变得越来越重要。神经心理评估需要努力去了解文化背景因素。解释测试结果，给病人提供反馈和建议，这些都要求神经心理学家熟悉了解测验和病人的文化背景。几年前我在泰国度假，在那里虽然我没有正式提供神经心理学服务，但是和我女儿在清迈(Chang Mai)附近爬山的经历，让我认识到了在解释神经心理现象时文化因素的重要性。经过一番跋涉，穿过许多陌生地，我发现自己已经置身于一个小山庄里，身边有一个泰国绅士作我的翻译帮助我进行交流，很明显，他在一个月前右半球脑血管受到了损伤。他说前几年他的大脑右半球还受过轻微的撞击，从那以后他恢复得一直比较好。不幸的是，最近的这次损伤康复情况不容乐观。为了帮助他理解他的大脑究竟发生了些什么(如："你大脑的右半部分控制你身体的左边")，我停止交谈，开始更仔细地聆听他的解释。我发现每次他在解释脑血管事件的时候都认为是几只鸡偷了他的一半灵魂。在一年前大脑受到撞击之后，他在小屋前用一只小鸡做祭祀，而此后他的病症便恢复得很快。在最近大脑受伤后的几个月里他拿了许多小鸡进行祭祀，但是并没有收到什么效果。当我从神经病学的角度上思考他的解释模式时，我想要知道我们当前的科学模式又有多少能够了解神经病理发生的条件并且知道如何去修复损伤，如果不荒谬的话，在后人看来，这些模式都不免会受到文化因素的影响。

每年我都很乐意带领阿拉斯加的 WWAMI 医学学生进入临床心理学。我以一个忠告作为我演讲的开始："如果有人曾经告诉你他知道大脑如何工作，那你要立刻怀疑他！"如果你选择在临床神经心理学里寻求工作，那么学习、培训心理学和神经科学对你来说非常重要。当进行神经心理学研究时，随着对人类大脑结构和功能的深入了解，每个学生都无法避免地需要学习更多的知识。然而，你学得越

多，你就越会发现自己对大脑这个谜题充满了无知。

总之，一个成功的神经心理学家必须擅长言语和空间思维，同时要对神经科学和心理学有着广博的知识，要乐于与他人一起工作，掌握良好的批判思维技巧，喜欢撰写报告，在处理细节时还需足够谨慎。全天的神经心理学评估包含大量的数据，这些数据必须得到处理、以准确无误的方式解释。职业神经心理学必须注意跟踪与评估有关的细节。然而，一个能力出色的神经心理学家还需要能够在细节之上去进行更抽象的思考，使得得出的诊断结论更准确可靠。最后，想要成为临床神经心理学家的学生必须要耐心和坚强，长年累月的练习极其必要但往往会使人退缩。但那些高级专业人士往往会记得当年的艰苦训练，并把它们作为生活上的心智回报。

174

就业机会

在美国和加拿大，有超过 4 000 位心理学家认为他们工作在临床心理学的岗位上（Sweet 等，2002）。截至 2004 年，500 多位有执照的专业人士通过了美国临床神经心理学会委员会认证。美国心理学会 40 分会（临床神经心理学分会）创建于 1979 年，那时拥有 441 名基本成员（Goodglass，1979）。到 2005 年，这个数字已经增加到了 4 006，使该分会的人数在 55 个分会中高居第三位。

我们还可以举出许多例子来说明神经心理学职业在过去 25 年里飞速发展。尽管成长速度很快，但学术舞台和卫生保健市场似乎在不断吸收这些从博士后中冒出来的临床心理学家。在过去的 20 年里，我和我的神经心理学同事参加了许多地方的专业委员会（如美国心理学会 40 分会、国家神经心理科学院、国际神经心理学协会）。虽然我记得有许多同事抱怨个人执业的成败盈亏以及研究院里政治争斗会使他们感到有些焦虑，但是我从不曾听说那些通过委员会认证的或者那些合格的神经心理学同行有抱怨他们找不到工作。虽然我并不太清楚最近的那些关于神经心理学博士后毕业生就业情况的专项调查，但是基于与同行的个人交流，我感觉这些初出茅庐的新人已在他们的专业领域里找到了工作。

一些神经心理学家起初主要参与基金资助的大型研究工程，这些工程常常位于附属于大学的教学医院中。而其他一些神经心理学家则在公共机构中工作，他们大多数时间里都是给病人提供神经心理服务。有些人喜欢参与大型资助研究和临床服务的混合项目。个人执业的神经心理学家则与许多人一起共事，他们利用

在这个领域的专业技术和知识以及一些可得资源来展开工作。儿科神经心理学家接受专业训练以使他们能够评估儿童和青少年中的大脑失常者，而这些儿童和青少年都是处于正常发展模式的情境中。还有一些人则是和成人以及老年个体接触。有些神经心理学家专门评估、治疗内科病人，有些则评估、治疗有心理问题的病人。一些神经心理学同行会提供法庭辩论咨询和专家证人服务（Heibronner，2005）。以上所述的各个行业都是独一无二的，但是这些人都有一个共同的称呼——临床神经心理学家，他们都受过良好训练并且拥有这个领域的专业文凭。

资　源

对于那些想要更多地学习临床神经心理学基础的人，《人类神经心理学基础》（Fundamentals of Human Neuropsychology）（Whishaw 和 Kolb，2003）是一本非常棒的书。同样地，如果你想要学习更多关于评估方面的内容，可以考虑《神经心理学评估》（Neuropsychological Assessment）（Lezak，Howiesen，Loring，Hannay 和 Fischer，2004）。美国心理学会 40 分会有一个学生组织，即神经心理学学生培训协会（Association of Neuropsychology Students in Training，ANST），你可能会对该组织有兴趣。用因特网搜索引擎，你能快速了解到各种与临床神经心理学有关的培训和工作（例如 APA Division 40，NAN，International Neuropsychological Society，Association for Internship Training in Clinical Neuropsychology，及 Association of Postdoctoral Programs in Clinical Neuropsychology）。美国临床神经心理学委员会在他们的网站上有许多非常有用的链接，一些好奇的读者可以以此为切入点进行学习（http://www.theabcn.org/links.html）。

如果你是一个精力充沛且一心想要在临床神经心理学专业发展的学生，那么请不断保持你的热情。当你走过人生的大部分旅程后，你会明白年轻时的生活永远跟不上计划。但是，如果你致力于成为一个临床神经心理学家且朝着这个目标坚持不懈，那么会有这样一天你可以对着你的一群同事说："我热爱神经心理学！"

参考文献

Adams，K. M.（2002）. The Houston conference：The road more traveled. *Neuropsychology Review*，*12*，131－133.

American Psychological Assocation，Division 40—Clinical Neuropsychology.（1989）. Definition of a clinical neuropsychologist. *The Clinical Neuropsychologist*，*3*，22.

Ardilla, A. (2002). Houston Conference: Need for more fundamental knowledge in neuropsychology. *Neuropsychology Review*, *12*, 127 - 130.

Bigler, E. D. (2001). The lesion(s) in traumatic brain injury: Implications for clinical neuropsychology. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *16*, 95 - 131.

Bigler, E. D. (2003). Response to commentary: Neurobiology and neuropathology underlie the neuropsychological deficits associated with traumatic brain injury. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *18*, 595 - 621.

Brandt, J., & Van Gorp, W. (1999). American Academy of Clinical Neuropsychology policy on the use of non-doctoral-level personnel in conducting clinical neuropsychological evaluations. *Journal of Clinical and Experimental Neuropsychology*, *21*, 1.

Cope, D. N. (1995). The effectiveness of traumatic brain injury rehabilitation: A review. *Brain Injury*, *9*, 649 - 670.

Craig, P. L. (2005). On the far edge of the last frontier: The Alaska experience. In R. L. Heilbronner (Ed.), *Forensic neuropsychology casebook* (pp. 167 - 184). New York: Guilford Press.

Cripe, L. L. (1995). Listing of training programs in clinical neuropsychology: 1995. *The Clinical Neuropsychologist*, *9*, 327 - 398.

Goodglass, H. (1979). *Letter to the APA Division of Clinical Neuropsychology*. Retrieved July 10, 2005, from http://www.lib.lsu.edu/special/apa/corrl.htm

Hannay, H. J. (1998). Proceedings: The Houston Conference on specialty education and training in clinical neuropsychology. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *13*, 157 - 158.

Heilbronner, R. L. (Ed.). (2005). *Forensic neuropsychology casebook*. New York: Guilford Press.

Ivnik, R. J., Haaland, K. Y., & Bieliauskas, L. A. (2000). The American Board of Clinical Neuropsychology (ABCN), 2000 update. *The Clinical Neuropsychologist*, *14*, 261 - 268.

Kaplan, E. (1990). The process approach to neuropsychological assessment of psychiatric patients. *Journal of Neuropsychiatric and Clinical Neurosciences*, *2*, 72 - 87.

Lees-Haley, P. R., Green, P., Rohling, M. L., Fox, D. D., & Allen, L. M., Ⅲ. (2003). The lesion(s) in traumatic brain injury: Implications for a clinical neuropsychology. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *18*, 584 - 593.

Lezak, M. D., Howiesen, D. B., Loring, D., Hanna, H. J., & Fischer, J. S. (2004). *Neuropsychological assessment* (4th ed.). New York: Oxford University Press.

Mittenberg, W., Petersen, R. S., Cooper, J. T., Strauman, S., & Essig, S. M. (2000). Selection criteria for clinical neuropsychology internships. *The Clinical Neuropsychologist*, *14*, 1 - 6.

National Academy of Neuropsychology. (2002). *Cognitive rehabilitation: Official statement of the National Academy of Neuropsychology*. Denver, CO: Author.

National Institutes of Health Consensus Development Panel on Rehabilitation of Persons With Traumatic Brain Injury. (1999). Rehabilitation of persons with traumatic brain injury. *JAMA*, *282*, 974 - 983.

Park, N. W., & Ingles, J. L. (2001). Effectiveness of attention rehabilitation after an acquired brain injury: A meta-analysis. *Neuropsychology*, *15*, 199 - 210.

Prigatano, G. P. (1999). *Principles of neuropsychological rehabilitation*. New York: Oxford University Press.

Prigatano, G. P., Gilsky, E. L., & Klonoff, P. S. (1996). Cognitive rehabilitation after traumatic brain injury. In P. W. Corrigan & S. C. Yudofsky (Eds.), *Cognitive rehabilitation for neuropsychiatric disorders* (pp. 223 - 242). Washington, DC: American Psychiatric Publishing.

Putnam, S. H., & DeLuca, J. W. (1990). The TCN professional practice survey: Part I. General practices of neuropsychologists in primary employment and private practice settings. *The Clinical Neuropsychologist*, *4*, 199 - 244.

Ruff, R. M. (2003). A friendly critique of neuropsychology: Facing the challenges of our future. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *18*, 847 - 864.

Salazar, A. M., Warden, D. L., Schwab, K., Spector, J., Braverman, S., Walter, J., et al. (2000). Cognitive rehabilitation for traumatic brain injury: A randomized trial. Defense and Veterans Head Injury Program (DVHIP) study group. *JAMA*, *283*, 3075 - 3081.

Sohlberg, M. M., & Mateer, C. A. (2001). *Cognitive rehabilitation: An integrative neuropsychological approach*. New York: Guilford Press.

Sweet, J. J., & Moberg, P. J. (1990). A survey of practices and beliefs among ABPP and non-ABPP clinical neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, *4*, 101 - 120.

Sweet, J. J., Moberg, P. J., & Suchy, Y. (2000a). Ten-year follow-up survey of clinical neuropsychologists: Part I. Practices and beliefs. *The Clinical Neuropsychologist*, *14*, 18 - 37.

Sweet, J. J., Moberg, P. J., & Suchy, Y. (2000b). Ten-year follow-up survey of clinical neuropsychologists: Part II. Private practice and economics. *The Clinical Neuropsychologist*, *14*, 479 - 495.

Sweet, J. J., Moberg, P. J., & Westergaard, C. (1996). Five-year follow-up survey of practices and beliefs of clinical neuropsychologists. *The Clinical Neuropsychologist*, *10*, 201 - 221.

Sweet, J. J., Peck, E. A., III, Abramowitz, C., & Etzweiler, S. (2002). National Academy of Neuropsychology/Division 40 of the American Psychological Association practice survey of clinical neuropsychology in the United States: Part I. Practitioner and practice characteristics, professional activities, and time requirements. *The Clinical Neuropsychologist*, *16*, 109 - 127.

Sweet, J. J., Peck, E. A., III, Abramowitz, C., & Etzweiler, S. (2003). National Academy of Neuropsychology/Division 40 of the American Psychological

Association practice survey of clinical neuropsychology in the United States: Part Ⅱ. Reimbursement experiences, practice economics, billing practices, and incomes. *Archives of Clinical Neuropsychology*, *18*, 557 - 582.

Whishaw, I. Q., & Kolb, B. (2003). *Fundamentals of human neuropsychology* (5th ed.). New York: Worth Publishers.

第10章 医院中的职业生涯：临床心理学

Brian P. Daly 和 Ronald T. Brown[①]

临床心理学家的主要工作是探讨个体心理问题的成因并对其进行预防、诊断和治疗。在过去的50年中，一系列的特殊职业被涵盖到心理治疗职业的类别中来，这其中就包括医院中临床心理学家的工作。这些心理学家常常因为自己的工作涉及心理、行为和健康等诸多方面而被人们称为临床健康心理学家(clinical health psychologists)。 179

临床健康心理学当前被认为是心理学在实际生活中的一种应用。美国职业心理学委员会提供临床健康心理学方向的资格认证。美国心理学会(APA)对于临床健康心理学的完整定义如下： 180

① Brian P. Daly 本科毕业于波士顿学院(Boston College)，他分别从波士顿学院(Boston College)和波士顿大学(Boston University)获得了硕士学位，并在芝加哥洛约拉大学(Loyola University Chicago)取得了自己的博士学位。目前，他是费城天普大学(Temple University)健康职业学院的一名博士后，并正在接受儿科心理学方面的专业训练。

Ronald T. Brown从艾摩雷大学(Emory University)获得了自己的学士学位，并从乔治亚州立大学(Georgia State University)取得了自己的博士学位。目前他是费城天普大学(Temple University)健康职业学院公共健康、心理学和儿科学的教授，并担任健康职业学院的系主任。他还是《儿科心理学杂志》的编辑，并拥有美国职业心理学委员会授予的临床健康心理学方向的资格认证。

> 临床健康心理学通过利用在健康和疾病状态下行为、情绪、认知、社会和生物成分之间相互关系的知识来促进和维持健康；预防、治疗疾病和残疾并促进其康复；促进医疗系统的改善。区别于其他心理学家，临床健康心理学家的主要关注点是生理健康问题。这个领域主要致力于发展有关行为和健康相互关系的知识，为个体、家庭和医疗系统提供高质量的服务。（美国心理学会，职业心理学专长鉴定委员会，1997）

以上描述表明医院里的临床心理学家肩负着多种职责，包括以团队为导向的和以个体为主的工作。医院里的临床心理学家：

- 是以改善病人身心功能状态为目的的跨学科团队中的一员；
- 同时也独立工作，为提高临床健康心理学的理论水平和实践而进行评估、预防干预以及研究；
- 根据已有的心理诊断，与临床医生、治疗团队、病人及其家属沟通交流；
- 为了提高整个社会的健康和福利水平而从事与身心健康有关的研究；
- 教育、培训和督导医学和心理学的学生、实习生、博士后学者、临床医生和护士，以及其他与健康相关的从业人员；
- 承担着针对诊所、住院以及门诊病人的治疗项目和心理辅导项目，有时会担任领导角色；需要对项目进行完善和评估。

医院里临床心理学家的职责在不断地变化，其责任和专业要求也在不断地发展。他们的服务人群不分文化、种族和社会经济地位，从婴儿到老年人都可以是临床健康心理学家的病人。对于在医院中工作的临床心理学家而言，在同一周内参与预防、干预项目，个体心理治疗，疾病的评估和诊断，与临床实践相关的研究等是很平常的事情。他们在各种各样的环境下工作，例如在病人表现出各种心理和生理疾病的门诊中。另外他们也可以在一个更专门化的治疗机构中工作，例如在一个儿童镰刀性贫血疾病综合治疗中心。儿科医生会向临床心理学家咨询，以对由于长期患病而导致的继发性抑郁进行评估。因此，医院里的临床心理学家既需要有心理学知识，同时还需要扎实的医学功底。他们也必须对相关疾病的病理生理知识有所了解，同时有处理这些疾病的工作经验。临床心理学家最常涉及对糖尿病、高血压、心血管疾病、哮喘、肥胖和胃肠道疾病等的治疗工作（Gatchel 和 Oordt，2003）。

181

医院中对于病人的治疗通常需要多学科的合作才能顺利完成，因此临床心理学家经常需要与各种各样的医护工作者，包括护士、社会工作者和医生协作。这样

一种工作环境为临床心理学家提供了独一无二的向其他的健康相关从业者学习和更深刻理解医疗服务的机会。很显然,医院里临床心理学家的工作是非常具有多样性和挑战性的,许多新的机会也在每天涌现。

工作内容

临床健康心理学家一般会参与多种类型的工作,其中包括:预防,干预,评估,会诊和沟通,监督、教学和培训,研究、项目完善和评估,行政职责。

▶▶▶ 预防

临床心理学家经常参与到预防项目的开发和执行中来。三层预防模型包括初级、次级和第三级预防。初级预防主要是针对整个人群进行疾病预防;次级预防主要是针对具有疾病高风险性并有治疗意愿的个体和人群;三级预防则主要是针对那些已经患病并且需要接受治疗的人群。但是,有些项目不仅仅涉及一个层级的预防。临床心理学家主要进行预防的疾病包括肥胖、吸烟、药物成瘾、疾病复发和管理。

182

▶▶▶ 干预

医院中临床心理学家为各个年龄阶段的人群提供包括个体、家庭、婚姻和群体在内的多种心理治疗。例如,临床心理学家可以通过家庭治疗使患有急性疾病的病人得到社会支持。治疗疗程可长可短。一个短期治疗可以历时 6 周,它帮助病人通过发展和应用放松技巧来减轻在疾病治疗过程中的焦虑。相反的一个长期治疗可以持续 3 个月甚至更长时间。通过该长期治疗可以达到很多目的,例如抑郁症状的缓解,家庭关系的改善,慢性疾病接受程度和医嘱依附性的提高。尽管短期和长期治疗均用于临床,但是临床心理学家实施的大部分治疗强调通过简短的认知或行为干预手段来缓解特殊症状(Johnston 等,1995)。由于政府对于精神健康服务资助的减少,短期治疗最近已成为很多病人的标准治疗方案。

对于那些原发疾病属于生理问题而后继发心理问题的病人而言,心理治疗非常有用甚至是必须的。进行这种类型的心理治疗需要具备有关包括心理、行为、精神、生物医学和生物心理学在内的跨学科干预手段的知识。具体的干预项目包括放松治疗、生物反馈、压力管理、健康和疾病心理教育、管理和应对疾病策略等。

▶▶▶ 评估

医院临床心理学家所用到的评估方法如下:

- 临床访谈；
- 心理功能的自我报告测量法；
- 投射和客观测量；
- 心理生理学和神经心理学评估；
- 人口学调查；
- 临床和研究取向的实验方案(clinical and research-oriented protocols)。

183 当临床心理学家需要了解患者病史并以此来进行疾病诊断时，**临床访谈**是一种非常有效的方法。**投射测验**(例如Rorschach测验)在解释情绪状态和人格特质时是非常有用的。**客观测验**，例如对认知(例如智力测验)和行为的评估，可以为个体功能的评估提供更为量化的数据。**心理生理学评估**探索心理、行为和生理机制之间的关系，而**神经心理学评估**则尝试去精确描绘患有学习障碍、老龄化、脑损伤以及其他疾病的病人的认知模型。**人口学调查**用于调查人群的健康、疾病和情绪信息。最后，**临床和研究取向的实验方案**用于评估治疗的安全性、效能和结果。

▶▶▶ 会诊和沟通

医院里的临床心理学家经常被要求提供会诊和沟通服务。参与会诊的人员包括临床医生、护士、社会工作者以及其他心理学家，而会诊案例既可以是住院病人也可以是门诊病人。会诊和沟通的目的是为了完成疾病评估，提供适当的干预方案和必要的参考，并使咨询者和相关医护人员知道会诊结果。

▶▶▶ 督导、教学和培训

医院临床心理学家经常给予心理学实践课的学生、心理学实习生、博士后研究人员和行为医学领域的医生临床和研究上监督指导。这种职责既可以是基于个体水平的，亦可以是群体形式的。督导的目的是通过提供专业技术指导训练心理学学生和心理学家，使他们能够在各自的领域达到适当的应有的水平。

随着医院对于心理干预重要性的认识不断提高，教学和培训在医院中的地位也相应地在不断提升。临床心理医生可以为医学学生、临床医生和其他医护人员讲授有关普通、变态和健康心理学的初级和高级课程，他们还可以通过诸如演讲报告、跨学科团队会议、继续教育研讨会等活动获得培训机会。

▶▶▶ 研究、项目完善和评估

184 临床心理学家经常致力于对与健康和疾病有关的心理因素和有助于病人管理与自己疾病相关的应激源的方法进行研究。研究内容包括设计和实施治疗、结果评估、项目评估和质量保证项目。

▶▶▶ 行政职责

除了作为医生、研究者或是老师，临床心理学家还在医院中承担行政工作。主要的行政工作包括负责整个心理学系每天的正常运转，次要的工作包括安排会议日程等。对于临床心理学家而言，重要的行政职位包括大学校长、系主任或是临床项目负责人。

职业环境

临床心理学家所在的医院通常被划分为公立的、私立的、退伍军人管理局的，或是附属于大学的几类。一般情况下这个分类是基于医院资金的来源、服务的人群和所针对的疾病类别。例如，一些医院仅专门治疗儿科疾病，而另外一些医院则主要针对创伤后的生理和认知恢复。临床心理学家在医学和心理学的背景下工作，他们通常是心理科、精神科和行为健康科的成员。临床心理学家可以在很多项目中工作，其中包括住院部、门诊部、部分住院治疗项目、初级医疗门诊以及特殊的心理和生理健康项目。

与在门诊部或是部分住院治疗项目中进行治疗的病人相比，住院部、神经科和精神科的病人通常对于医生的诊疗水平有更高更急切的要求。这是因为住院部病人的病情相对比较严重，所以临床心理医生对于病人心理问题的紧急状况和危机需要有更快的反应。例如，临床心理学家可能会对一个因知道自己得了慢性疾病而企图自杀的病人给出自己的咨询意见。现在病人在住院部接受的心理治疗干预趋于变短，因为他们的住院时间正越来越短。

185

在部分住院治疗项目中工作的临床心理学家为那些同时需要接受系统的按时治疗的病人提供非常广泛的医疗服务。而在门诊部，临床心理学家需要面对的病人相比于前两者有更多的独立生活能力。在以上两种工作环境中，临床心理学家提供的服务不仅包括个体、家庭和团体治疗，还包括疾病的诊断、评估和危机干预。

在全科医疗系统中，由于心理社会因素和生理疾病之间的密切关系（见，例如，De Groot，Anderson，Freedland，Clouse 和 Lustman，2001）以及在全科医疗系统中精神疾病的高发病率，临床心理学的应用具有十分重要的意义。由于全科医生经常会忽视疾病发生过程中的心理因素，临床心理学家对于病人的检查、诊断和治疗其意义就显得特别重大。

在医院的特殊心理和生理健康项目中，临床心理学家帮助患有心理疾病的病

人正确面对自己的慢性疾病。这样的特殊项目包括情绪和行为障碍、精神创伤、严重精神疾病、疼痛管理、体重管理、肿瘤学、心脏保护、戒烟、糖尿病、艾滋病和康复治疗等。

职业准备

要想成为一名合格的可以在医院或医疗机构中工作的临床心理学家，个人必须达到由美国心理学会为应用心理学从业资格制订的相关标准，并且获得所在州的就业执照。首先，个人必须从大学或是学院获本科学位，而大部分临床心理学研究生项目更倾向于接收本科为心理学专业的学生，但这不是必然的。在申请心理学研究生项目之前，你应该已经修读过至少一些心理学课程、统计学、人文科学以及有关社会的、物理的或是生物的科学。

186

在获得了本科学位以后下一步是要在心理学的某一领域内，例如临床、咨询、学校或是实验心理学，取得硕士学位。这个学位一般被称做文学硕士（MA）或是理学硕士（MS）。学生可以通过专门的硕士项目（1—2 年）或是通过哲学博士（PhD）或是心理学博士（PsyD）的第一阶段来获得该学位。心理学硕士学位的好处包括学生可以自主选择是否继续攻读博士学位；硕士阶段成绩优异的学生，其显示出的学术水平和研究能力，对于其申请 PhD 或是 PsyD 会有所帮助；在攻读博士学位之前已经有研究生学习阶段的经历。攻读硕士学位的不利之处则包括在博士阶段有可能会重复修读硕士阶段的一些课程、论文或是项目；攻读硕士学位的费用；在攻读博士学位之前硕士阶段所占用的时间。

博士学位要求学生至少有完整的三个学术年（或是等价的）的学习时间以及其后的实习经历。学生三个学术年中的至少两年时间必须在授予其博士学位的机构中度过，其中必须有一年的时间（或是等价的）必须是全职的（美国心理学会委员会规定，2005）。对于那些有志于在医院中工作的心理学家而言，他们必须在医院或是医疗机构中完成见习和实习。临床心理学博士项目中的课程被划分为三个主要部分：（1）普通心理学，包括学习、动机、发展和个体差异；（2）评估和心理治疗的临床课程；（3）研究。普通心理学课程包括如下课程：

- 行为的生物基础；
- 行为的社会文化基础；
- 行为的认知情感基础；

● 人类发展；

● 历史和系统；

● 伦理和准则。

临床的课程包括评估、心理治疗、人格和心理病理学。最后，统计和研究设计方法是研究领域最常见的两门课程。攻读传统心理学博士的学生必须达到许多的研究要求。大部分的博士项目允许学生在 4—5 年内完成 PhD 或是 PsyD 学位。但是取得学位的平均年限根据项目差别而有所不同，一般需要 5—7 年，包括最后的临床实习阶段。

187

在攻读学位的过程中，学生被要求在不同的两个地方参与临床实践、评估，或是同时参与二者。一般来讲，学生要在每一个地方工作大约 8—12 个月，每周约平均 20 小时。在工作中，他们将与病人直接交流，并受到来自大学教授和临床督导的广泛指导。学生同时也会经常参加研讨会和培训，并且每周最少有两小时与督导面对面交流的时间。

相比于见习阶段而言，实习阶段的内容更加全面，要求也更加高。因为它强调临床实践、研究、监督，一年的实习时期中在时间投入上也有更高的要求（大约每周 40 小时）。临床和评估中的工作经验会使那些希望在医院里寻求自己职业发展的心理学学生受益。

取得博士学位之后的下一阶段是博士后阶段。大约历时 1—2 年的博士后阶段的主要目的是发展在临床实习阶段获得的技能，并且如果可能的话，把个人的精力投入到感兴趣的领域中。因此，在大多数领域内有博士后学位，其中包括健康心理学、法医心理学、儿科心理学、儿童和青少年心理学。博士后经历给予个人有督导的培训机会，而这些培训机会对于在很多州获得职业执照是非常必要的；同时它也使个体获得在健康研究科学中心中工作所必需的经验和资格。博士后人员每周接受两小时的个人督导培训，同时也参加教学活动、研讨会、学术报告和研究工作。

在博士后人员完成了所有要求的督导培训之后，他就可以作为一名心理学家参加所在州的职业执照考试。职业执照考试包括一个全国性的有两百道多项选择题的考试，同时还会有一篇论文或是一个经常涉及与心理学有关的法律知识（适用于该特定州）的口头考试。通过考试的标准由该州决定。通过考试的分数可以是全国参加该次考试的所有人的平均成绩，或是一个固定的比率（例如，许多州的通过比例是 70%）。通过该考试之后个人就可以在医院作为一名临床心理学家工作了。

188

临床心理学家职业发展中最后的里程碑是职业证书，这通常是在心理学家工作大约5年之后获得的。证书的获得通常涉及一系列的工作取样分析和口头考试。在达到这个要求之后，成功的候选人将被授予某一领域，例如临床、健康、儿童临床、法医、学校、催眠或是精神分析等的职业证书。此时，他就是一个得到认可的心理学家了（被美国职业心理学委员会所授予）。本书的第二位作者（Brown）就取得了临床健康心理学领域的职业证书，他的专长是健康心理学的应用。

我们为什么选择这个职业

我们选择临床心理学家这个职业有很多的原因。也许最为重要的原因是在医院中工作使我们的家人感到非常自豪和满意。我们也能够帮助包括低收入人群在内的比我们以及我们的家庭不幸的人们，还有了解他们努力适应自己的家庭和学校环境的方式。Brown童年时曾入院治疗，那时对于儿童疾病的治疗医院很少进行心理社会干预。在那个时候——大约40年前，儿童住院治疗时需要与自己的父母或是监护人分离开来，很少被告知自己的疾病状况以及针对于医疗程序需要做的准备工作。那时候许多慢性儿童疾病，包括先天性心脏病、癌症、肾脏疾病的预后[①]都不够理想，因此患有这些疾病的儿童都不会被告知，但是现在这些疾病有了更为理想的预后。

我们对于病人如何处理与疾病相伴随的疼痛和压力以及当自己得知患有慢性疾病后的悲伤和脆弱感十分感兴趣。其他我们比较感兴趣的问题包括如何改善病人住院期间的情绪状态以及如何回答他们在出院之后会发生什么。我们两个都有很强的语言表达和定量分析技巧，这对于申请任何一个心理学研究生项目都是非常重要的，同时对于我们广泛的临床研究和培训十分有帮助。另外我们对于人都特别感兴趣。

189

① 在医学上，“预后”是指根据经验预测的疾病发展情况。医学上对一种疾病的了解，除了其病因、病理、临床表现、化验及影像学特点、治疗方法等方面之外，疾病的近期和远期恢复或进展的程度也很重要。同一种疾病，由于患者的年龄、体质、合并的疾病、接受治疗的早晚等诸多因素不同，即使接受了同样的治疗，预后也可以有很大的差别。比如，冠心病急性心肌梗死，如果患者较年轻，不伴有糖尿病或其他严重疾病，或治疗及时，使闭塞的血管开通，或严格按照医生的建议改变了生活习惯，按时服药、定期复诊，则发生再次梗死、心衰、恶性心律失常、心源性猝死的几率就会大大降低，这就是预后较好，反之则为预后较差。在上述因素中，有些是不可改变的，如年龄、基础情况等；有些则是可以改善的，如正视疾病、积极配合治疗，都有利于预后向好的方向发展。

我们在本科阶段对于心理学的兴趣非常浓厚，所以我们常常宣称心理学会是我们的专业。Brown 在本科学习阶段跟从一位教授的研究经历坚定了他继续攻读心理学研究生项目的决心。同时在本科阶段，他还和一些研究生建立了友谊，并且后来对于他们的研究工作产生了兴趣。我们在选择继续攻读研究生学位之前都向教授和朋友征求了意见。

像其他许多即将获得心理学文学学士学位(BA)或是理学学士学位(BS)的学生一样，我们对于将来是利用自己所学知识好好工作还是继续接受研究生教育非常地迷茫。我们本科所在大学有许多同学选择了在职业学院或是研究生项目中继续深造。最终促使我们继续攻读心理学研究生项目的主要原因是我们在自己所学的所有心理学课程中都表现优异并且我们尤其对于在那些课程所学得的东西感兴趣。但是我们在这些课程中获得的知识以及本科阶段的研究经历仅仅是应用心理学这个领域所需学习的所有知识的冰山一角。

本书第一位作者(Daly)对于种族多样性和低收入人群中儿童和青少年的临床研究问题尤其感兴趣，而 Brown 则对与心理病理学和学习障碍有关的问题特别感兴趣，并且致力于如何在学校环境中解决这些问题。我们两个最终都在自己感兴趣的心理学领域继续深造，并得到了自己导师和其他老师的帮助。

在我们的研究生生涯中，我们有许多在医院里作为心理健康工作者和研究助理的工作经历。我们在医院里与许多领域的从业者一起工作，诸如社会工作者、精神科护士、精神病学家，并在对病人的诊断和治疗过程中碰到了各种各样的精神障碍。跨学科合作的工作经历和医院里快速并具有挑战性的工作使我们完全投入到自己的工作中。我们研究生阶段的后期则在主要针对城市贫穷人口的公立医院中实习，但是我们仍有着莫大的热忱。我们此时的工作内容主要是为门诊的儿童和青少年以及他们的家庭提供心理治疗，对医院急诊和便捷诊所的病人完成诊断评估，为住院儿童提供心理咨询以及与临床医生合作为因生理问题住院的青少年提供心理健康服务。

190

我们在医疗教学机构中完成了自己的实习，并且掌握了如何对于患有神经和精神障碍的儿童和青少年进行诊断和治疗。我们同时也掌握了如何给因患有躯体疾病而在医院接受治疗的儿童和青少年提供咨询，怎样通过传统心理疗法帮助成年人应对抑郁和焦虑，如何帮助个体处理外界的应激和精神创伤。最后，我们通过对因家庭问题而导致行为障碍的儿童和青少年进行家庭系统治疗，提高了自己的技能。

经济报酬

2003年APA薪金调查(APA, 2005)提供了有关直接为人类提供服务的临床心理学家的薪金水平的具体数据。如在表10.1中看到的,薪金水平根据医院类型的变化而有所差异。对于具有执照并且拥有5到9年工作经验的临床心理学家而言,他们的平均年薪2003年是63 000美金。相比而言,2001年,拥有执照并从事医疗工作5到9年的心理学家他们的平均年薪为60 500美金(APA, 2003)。根据美国劳动统计局的调查(2005),临床、咨询和学校心理学家(作为一类看待)2003年的平均年收入为58 640美金。这个数据是相当吸引人的,因为2002年他们的平均年收入是51 000美金(年收入的范围从30 000到88 000美金)。

临床心理学家的薪金水平通常与他们先前的工作经验、所在医院的类型、地理位置、工作年限以及他们工作的特殊性和职责密切相关的。受雇于医院的临床心理学家,他们的主要职责是提供临床医疗服务。首先他们会得到一笔基本工资,同时他们有机会取得额外收入,这取决于他们所治疗的病人数量或是他们为医院赢得的财政收入。主要从事研究工作的临床心理学家如果通过临床研究项目为医院带来财政收入的话,他们也可以获得额外的收入。最后,尽管现在医疗系统中临床心理学家主要被限定于参加创造财政收入的工作,临床教学和培训工作还是可以成为他们的额外收入来源的。

192

政府部门的经济学家预测由于医院中对于心理学相关服务需求的增加,临床心理学家就业机会的增长会高于平均水平(即2002到2012年间会有21%到35%的增长)。需求增长的原因包括对于接受心理治疗认可度的提高以及这样一种观念的广泛流行,即对于不健康生活方式和行为(例如肥胖和吸烟)的预防和心理行为治疗是远比对由此引起的疾病进行药物治疗更为有效的手段。

职业优缺点

在医院或是医疗机构从事临床心理学工作可以获得包括多样性的经历、跨学科合作的机会、更好的专业教育和某些时候的研究经历等好处,这些好处可以提高个人的就业机会。

经历多样性的好处在于个体可以从事各种有趣的工作,但是随之而来的潜在

表 10.1　不同类型医院中拥有医师执照的临床心理学家的薪金水平:2003

医院类型	经验	薪水($)					案例数
		50%水平	25%水平	75%水平	平均值	标准差	
普通公立医院	5—9 年	61 000	53 500	73 000	62 000	9 941	13
	20—24 年	69 500	61 000	110 000	89 167	55 130	6
普通私立医院	2—4 年	70 000	54 000	80 000	68 000	13 102	7
	10—14 年	75 000	65 000	76 000	73 714	14 032	7
	15—19 年	60 000	50 000	75 000	62 000	14 832	5
	20—24 年	69 000	59 000	80 000	69 400	11 437	5
精神专科公立医院	5—9 年	53 500	50 500	66 250	57 333	10 652	6
	10—14 年	62 000	46 500	70 500	58 111	14 641	9
	20—24 年	67 500	58 250	71 250	64 167	10 496	6
	25—29 年	67 500	65 000	72 750	69 333	6 218	6
复员军人医院	10—14 年	82 000	78 000	86 000	79 714	9 429	7
	20—24 年	85 000	83 000	87 000	85 571	2 936	7
	25—29 年	87 000	81 750	89 000	86 300	7 889	10
	30 + 年	88 000	85 000	98 000	86 857	13 120	7
康复机构	5—9 年	59 000	51 000	63 500	56 556	9 787	9
	15—19 年	70 000	66 500	71 500	69 200	3 271	5

注意:“经验”一项中的缺省时间段是由于某一特殊时间段的调查低反馈水平所导致的。摘自 Salaries in Psychology 2003, by W. E. Pate, J. Frincke, and J. Kohout, 2005, Washington, DC:American Psychological Association. 可在线通过 http://research.apa.org/03salary/table5.pdf.查阅。版权所有:2005 年 美国心理学会

弊端是这些机会所带来的工作压力和倦怠。例如，医院里的临床心理学家要在同一天内提供心理咨询，进行神经心理评估，参加个案讨论会以及提供家庭治疗。工作多样性给予了心理学家在其他的职业或是工作环境中所得不到的灵活性和自主性，但是同时它也对临床心理学家提出了更高更为严格的要求。正是基于这个原因，临床心理学家应该仔细地安排工作计划并且在兼顾家庭和休息的同时给予职业发展以更多的时间。

在医院中参加跨学科治疗团队是非常有益的，这是因为：首先，与临床医生（例如儿科专家、神经病学专家和外科医生）、社会工作者以及护理工作者在内的多个学科从业者开展的合作可以使临床心理学家更好地了解和学习临床、研究和培训等方面新的理论知识和模型（Drotar，2002）。其次，与其他职业工作者的相互帮助和思想交流是非常有益的。最后，跨学科合作提供了这样一种机会，它允许患有复杂身心健康问题的病人在医院里得到更连贯、更有效、价格也更低廉的医疗服务（Rice，2000；Ruebling 等，2000）。

193

医院和医疗中心通常为临床心理学家提供多种教育机会，包括案例讨论会、学术讲座、特邀演讲以及继续教育项目。这些机会都是非常有价值的，可以帮助个人增加自己的知识积累。很多医院都拥有自己的图书馆，你可以在其中获得某一领域的顶尖学术期刊。同时医院也很重视员工的继续教育，有些医院还强调研究工作，以期待员工能紧跟自己领域的学术潮流和趋势。

在过去的十年中，在医疗服务系统有了巨大的变化，现在更强调医疗服务过程中医疗费用的性价比（Brown 和 Freeman，2002）。这个趋势部分归因于医疗服务当中逐渐提升的费用以及保险公司对于控制高额医疗费用的努力。例如，第三方支付人已经要求大部分医疗服务应该由初级医疗系统而不是专科医疗系统提供，因为专科医疗系统的费用很高。现在儿科学家一般被要求在他们推荐儿童和青少年接受专科医疗服务，诸如发育儿科、儿童精神病学咨询之前首先对病人进行评估。因此，初级医疗系统的工作人员已经成为患有心理障碍或是带有影响他们疾病预后的心理因素的儿童和青少年是否接受相关治疗的决策者。

与吸烟、酗酒、不合理饮食习惯、缺乏运动等不健康生活方式相关的疾病医疗费用的增加提升了临床健康心理学家在预防该类疾病过程中的重要性。另外，患有物质滥用或是行为心理问题的病人现在经常到医院或是医疗中心就诊。例如，O'Donahue，Ferguson，和 Cummings（2002）的报告显示至少有一半的到初级医疗系统就诊的病人有心理问题。不仅病人对于临床心理医疗服务的需求增加，其他

科室的工作人员，比如烧伤科、肿瘤科和疼痛科，也需要临床心理学家提供咨询和帮助。由于目前许多医疗中心的临床心理学家的数量是很少的，因此，这些心理学家常常要给初级医疗系统和专科医疗系统的工作人员提供培训和咨询，帮助他们处理有心理调节障碍或是确诊有心理问题的病人。这样不仅能使病人得到及时的预防和干预，以减少卧床天数和未来的入院几率，并且能节省病人的医疗花费。但是，这样的工作任务对于临床心理学家而言是非常繁重的。 194

作为临床心理学家，工作中的一个主要缺点是在医院中临床心理学家要受制于医院政策、行为指南和工作要求。而医院则可能并不会考虑临床心理家的意见，就决定了医疗收费、诊疗时间、办公室空间、聘佣决定等重要问题。医院里的医疗费用委员会经常要对各种医疗服务进行定价，但是心理学的相关服务往往被估值过低，而其他的医疗服务却不会。由此而造成的结果是临床心理学家只能通过为更多的病人提供服务而提高自己的薪金水平。尽管医院提供了行政申诉的途径，但是尽力去改变大医院医疗政策的做法是非常具有挑战性和浪费时间的，何况医院还要受制于联邦和州政府对很多问题所制订的规章制度。最后，由于临床心理学家在医院中需求量较大并且参与到多种工作中，他们往往有很大的工作负荷并且需要投入非常大比例的时间到自己的工作中去。

尽管在医院里工作的临床心理学家需要面对种种困难，但是这种环境下的工作非常有启发性，节奏也快，而且令人愉快。虽然困难重重，有时甚至是令人沮丧的，但是能支持临床心理学家在医院中工作多年的原因是从事启发性工作、帮助病人改善生活质量、与其他医护工作者沟通交流和完全投入到医疗事业中所带来的荣誉感和成就感。

职业成功要素

许多临床心理学家是被科学从业者这样一种模式培训出来的。这是一种科学和实践的整合模式，心理学家希望通过以此获得并整合科学的和职业的知识、态度和技巧，从而可以为心理学的发展和职业实践以及人类社会的福利作出自己的贡献（Belar 和 Perry，1990）。简而言之，临床心理学家通过科学理论知识来指导自己的临床实践，同时也通过临床实践来帮助自己的科学研究。因此，成功的临床心理学家通常拥有一些使他们能够在科学研究领域、临床实践领域以及二者的结合点上变得精通的特质。而要想获得临床奖励或是科研基金，医疗从业人员就必须 195

在临床实践和科学研究领域都变得优秀。

在医院工作的临床心理学家需要扎实地掌握有关心理学和医学的知识，并拥有很好的逻辑推理技巧、简练地整合信息并从信息中获得推理和暗示的能力，以及要对困扰心理学家和临床医生长久的临床研究课题（例如，怎样提高病人对于抗生素治疗和心理治疗的依从性）感兴趣。对于临床心理学家的另外一个关键要求，尤其是在医院中直接接触病人时，是要有同情心、敏感性、很强的沟通技巧以及帮助他人的意愿，包括帮助正试图战胜病魔的病人和希望提供最好医疗服务的其他医疗工作者。给予病人心理治疗的心理学家还需要有洞察力和自我意识，并关注自身的发展和成长。考虑到这个职业本身的特征，压力很大，经常接触死亡，要与难以沟通交流的病人甚至是同事打交道等等，临床心理学家在工作之外有其他的兴趣，包括自己的家庭和朋友在内，对他们来讲都是非常重要的。

由于医院中跨学科协作非常关键，临床心理学家必须能够灵活适应，并能很好地与其他医疗工作者精诚合作。另外，因为合作有时是具有挑战性的（和令人沮丧的），因此对于临床心理学家而言，情绪的稳定性和成熟性是非常有价值的品质。临床心理学家被经常要求作为一致意见的建立者，因为其他科室的医生对于某一医学难题经常会有自己的已有立场，并且难以改变。虽然合作在医院里非常普遍，但是有时候临床心理学家也需要独立工作，尤其是当承担心理学的专门工作时，比如像实施心理测试，进行项目评估，从事与心理障碍相关的研究时。在这些时候，拥有完成任务所必需的驱动力和雄心以及对于自主性和责任感的清晰认识是非常有好处的。

有利于临床心理学家完成工作的个人品质包括强烈的动机、持久性、主动性、更早更主动发现解决问题的态度、时间管理能力、问题解决和管理技巧、高尚的职业道德。但是，善待自己和避免过于疲劳也是同等重要的。另外，不管在哪里工作，职业道德对于任何一个心理学家而言都是非常必要的。最后，在适当的时候获得自己上司的指导和学习其他人的能力也非常重要。临床心理学既是一门科学，也是一门艺术，因此，在临床心理学家一生的职业发展中，经验和智慧是无比珍贵的。

196

就业机会

临床心理学家的就业机会事实上非常多，因为他们接受过专业培训，并且擅长

于预防、干预、研究、评估、咨询、项目发展和评估、监督和教学等多种工作。受过专门临床训练的心理学家会发现自己可以在多个领域获得就业机会，包括普通和专科医院、临床门诊、附属于医疗机构的社区精神健康中心、儿童和青少年精神健康服务机构以及社会服务机构。另外，许多供职于医院或是医疗机构的临床心理学家还在一些私人门诊医疗机构中提供服务。

就业机会还取决于心理学家所受雇的医院类型、服务的人群以及自己从事的专业治疗的范围。例如临床心理学家可以：

- 在普通医院里教育和督导范围广泛的医疗工作者；
- 在附属于学术医疗机构的医院里参与具有研究性质的干预项目（例如治疗青少年的进食障碍）；
- 领导社会技能或是家庭心理教育团体为接受住院治疗的精神分裂症病人提供服务；
- 在军队医院里参与与创伤后应激障碍有关的研究或是为患有精神疾病的军人以及他们的家属提供治疗；
- 在康复医院里对因中风或是脑部受损而继发记忆力丧失的病人进行神经认知评估。

医院中工作的临床心理学家所要面对的病人范围是非常广泛的，包括各个年龄阶段的个体、夫妻、家庭、团体、组织甚至是在医院中工作的人员。许多临床心理学家把自己的兴趣集中于某一特定人群，例如儿童、少数民族或是老年人。心理学知识和研究的匮乏，导致了过去我们对于某些特定人群的关注不足，这些人群包括儿童、家庭、老年人、城镇居民以及不同的种族。而现在对于这些人群的关注则为临床心理学家提供了大量崭新的和令人兴奋的就业机会。

197

接受了正规培训的临床心理学家可以在很多专门的领域工作，这些领域包括健康和医学心理学、严重精神疾病、临床儿童心理学、老年心理学、神经心理学、神经康复和临床神经科学。例如，专门从事健康和医学心理学的临床心理学家可以作为器官移植医疗服务团队中的一员，对于适合的器官移植者进行心理社会评估。专门从事临床儿童心理学的心理学家则对于与儿童发展障碍、心理干预等有关的问题进行研究，以达到消除伴随病人慢性疾病产生的压力和应激。擅长老年心理学的临床心理学家负责对老年化过程产生情绪、认知和行为障碍的老年人进行治疗。对于癫痫、学习障碍、注意力缺乏/过度亢奋障碍、早老性痴呆、帕金森病、头部创伤和代谢性疾病的评估、治疗和研究为工作于神经心理学、神经康复、精神药理

学和临床神经科学的临床心理学家提供了广阔的机会。这些领域的临床心理学家经常受雇于医学中心或是医学院以促进和提高这些机构所提供的高度专业化的医疗服务的质量。

临床心理学家的典型工作日

由于就职于医院的临床心理学家通常要参与很多的医疗服务项目并且要和其他很多学科的从业者合作,所以他们的典型工作日是非常难于形容的。因此在这一部分我们以自己作为医疗中心里的临床心理学家所从事的临床服务、教学和培训工作、研究和行政工作等活动作为例证加以说明。

198 我们都受雇于一个城市里的医疗研究机构。我(Daly)的主要工作包括对由初级儿科医生或护士推荐来的儿科病人进行评估和治疗、重量管理,为脊柱裂病人提供咨询。在脊柱裂病人的案例中,我会对由医院门诊系统推荐来的儿童和青少年进行评估、诊断和管理。例如,在进行了基本的临床评估之后,临床医生或是护士会推荐病人到我这里接受心理评估或者治疗,抑或接受这两种医疗服务。在完成了评估之后,我会和相关医生或护士进行沟通,告知他们最初的评估结果并制定接下来的干预计划。跨领域的合作非常关键,只有这样才能保证病人得到最好的医疗服务。

我们同时也都参与临床研究,其中的一些研究涉及从癌症中幸存下来的儿童所接受的心理治疗评估。我们也会参与到对患有系统性红斑狼疮的青少年通过远程医疗获得的心理治疗的疗效评估中去。我们两人都经常会写一些书籍或章节,或是刊载于医学和心理学期刊的文章。例如,Daly最近在完成一项关于美国城市黑人青少年的睡眠缺乏和学校参与度关系的研究报告。我们两人都需要寻找财政支持来完成自己的研究项目,而这对于很多医疗中心来说是非常重要的,包括我们就职的医疗机构。

我们还在研究型的医疗中心和医院里承担着对于临床心理学实习医生的教学、培训和督导职责。我们会参与到研讨会、案例讨论、期刊俱乐部会议以及对于实习申请者的选拔过程中。我们的一些同事在心理治疗和诊断评估中为实习生提供直接指导。另外,我们还会出席医院里的很多教学事务,包括演讲报告、特邀学术讲座和继续教育项目。我们还会参加国内和国际上的很多学术会议,并提交自己的研究报告。另外,Brown还在一个培训多种医疗从业者(包括临床心理学)的

学术性机构中担任行政职务。总之，我们在医院中的心理学家工作经历是非常丰富和令人兴奋的。我们每天都会给予自己的学生和同事许多建议和指导，同时也会从同事那里学到很多东西。

结 论

在医院里作为一名临床心理学家是非常光荣和令人兴奋的。在对病人及其家庭进行临床干预、评估和治疗以帮助他们获得更好的生理和心理健康的过程中，有很多的就业机会。另外在医院里临床心理学家经常需要和其他领域的医护人员合作并为他们提供咨询意见，这也为心理学家提供了一个学习有关病人整体治疗新观点的途径。还有就是临床心理学家可以通过自己的研究为科学事业贡献力量。最后，督导、教学和培训职责为个人和职业发展提供了机遇。我们对于自己的工作非常自豪，同时我们全心全意地为提高病人的生活质量和学生的知识水平而努力。我们的职业经历反映了到目前为止医院里临床心理学这个领域出现的崭新而又令人兴奋的机会以及临床心理学家这个职业本身的发展和繁荣。

参考文献

American Psychological Association. (2003). *2001 salaries in psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association. (2005). *2003 salaries in psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association, Commission for the Recognition of Specialties and Proficiencies in Professional Psychology. (1997). *Archival description of clinical health psychology*. Retrieved August 1, 2005, from http://www.apa.org/crsppp/health.html

American Psychological Association, Committee on Accreditation. (2005). *Guidelines and principles for accreditation of programs in professional psychology*. Retrieved July 11, 2006, from http://www.apa.org/ed/G&P052.pdf

Barrett, J. E., Barrett, J. A., Oxman, T. E., & Gerber, P. D. (1988). The prevalence of psychiatric disorders in a primary care practice. *Archives of General Psychiatry*, *45*, 1100-1106.

Belar, C. N., & Perry, N. W. (1990) *Proceedings: National conference on scientist-practitioner education and training for the professional practice of psychology*. Sarasota, FL: Professional Resource Press.

Brown, R. T., & Freeman, W. S. (2002). Primary care. In D. T. Marsh & M. A.

Fristad (Eds.), *Handbook of serious emotional disturbance in children and adolescents* (pp. 428 - 444). New York: Wiley.

Bureau of Labor Statistics. (2005). *Labor statistics occupational outlook handbook 2004 - 2005*. Retrieved August 1, 2005, from http://www. bls. gov/oco/ocos056. htm

De Groot, M., Anderson, R., Freedland, K., Clouse, R., & Lustman, P. (2001). Association of depression and diabetes complications: A meta-analysis. *Psychosomatic Medicine*, *63*, 619 - 630.

Drotar, D. (2002). Reflections on interdisciplinary collaboration in the new millennium: Perspectives and challenges. *Journal of Developmental & Behavioral Pediatrics*, *23*, 175 - 180.

Gatchel, R. J., & Oordt, M. S. (2003). *Clinical health psychology and primary care: Practical advice and clinical guidance for successful collaboration.* Washington, DC: American Psychological Association.

Johnstone, B., Frank, R. G., Belar, C., Berk, S., Bieliauskas, L. A., Bigler, E. D., et al. (1995). Psychology in health care: Future directions. *Professional Psychology: Research and Practice*, *26*, 341 - 365.

O'Donahue, W. T., Ferguson, K. E., & Cummings, N. A. (2002). Introduction: Reflections on the medical cost offset effect. In N. A. Cummings, W. T. O'Donahue, & K. E. Ferguson (Eds.), *The impact of medical cost offset on practice and research: Making it work for you.* (pp. 11 - 25). Reno, NV: Context Press.

Pate, W. E., Frincke, J., & Kohout, J. (2005). *Salaries in psychology 2003: Report of the 2003 APA salary survey*. Retrieved August 1, 2005, from http://research. apa. org/03salary/

Rice, A. H. (2000). Interdisciplinary collaboration in health care: Education, practice and research. *National Academies of Practice Forum*, 2, 59 - 73.

Ruebling, I., Lavin, M. A., Banks, R., Block, L., Counte, M., Furman, G., et al. (2000). Facilitating factors for, barriers to, and outcomes of interdisciplinary education projects in the health sciences. *Journal of Allied Health*, *29*, 165 - 170.

第三编　各式各样的组织机构

第11章 从事公共服务的职业生涯：科学和政策之间的交汇

203

Tamara M. Haegerich 和 Lynn Okagaki[①]

你喜欢在学习各种新领域时遇到挑战吗？你乐于与他人合作吗？你能够同时做多个项目又能快速地完成这些任务吗？如果是，那么联邦研究机构中的职位可能会非常适合你。联邦政府雇佣心理学研究者，这些人来自心理学的各个领域，包括社会心理学、认知心理学、临床心理学和教育心理学。这些心理学家使用他们在人类行为和社会科学研究方法上的专业技能来计划、实施研究，并传播研究成果。这些研究用来回答与政策相关的问题。例如，某个受过认知-行为疗法训练的临床心理学家可能正在国立卫生研究院下属的国立药物滥用研究所(National Institute of Drug Abuse)中，主持一项关于怎样才能最好地对青少年药

① Tamara M. Haegerich，哲学博士，曾在芝加哥的伊利诺伊大学上学，并且在那里获得了社会心理学的文学硕士和哲学博士学位。她积极研究人的社会性-情绪发展(social-emotional development)、青年的暴力行为、虐待儿童行为。她现在是美国教育部教育科学研究所的研究员。

Lynn Okagaki，哲学博士，发展心理学家。她曾在加州大学戴维斯分校获得了应用行为科学的科学学士学位，后来又在康奈尔大学获得了哲学博士学位。她现在是教育服务研究所下属的国立教育研究中心的教育研究理事。Okagaki 博士在普渡大学(Purdue University)，耶鲁大学，康奈尔大学和休斯顿大学担任职务。她的研究集中在子女的养育、少数民族儿童的学校学习、信念和价值的社会化等方面。

204 物滥用进行干预的研究。某位拥有视知觉专长的认知心理学家可能在国家科学基金会监督着认知神经科学研究项目的实施。在这类职位上任职的心理学家既有机会促进心理学的进步,又有机会为公众服务。

虽然心理学家们在政府系统里担当着各种各样的角色,但本章我们只关注我们自己在联邦研究机构中的角色。我们所在的机构叫教育科学研究所(Institute of Education Science, IES),它只是众多联邦研究部门和机构的一员。IES成立于2002年,当时是作为美国教育部的主要研究部门。它的任务是拓展知识、提供各种信息,这些信息包括教育条件、提高学业成就的措施和教育规划的有效性。心理学家在IES中起着许多作用,例如确保政府资助的研究的质量,而这些研究涉及教育规划和措施的发展和评估;监管研究资助规划;保证IES研究、统计和评估报告达到最高的科学严格性标准。

因为我们在本章里只关注我们自己在IES的经历,所以我们鼓励那些对为政府工作感兴趣的读者去联系在其他联邦机构中工作的心理学家,从而对各种职责和政府中可以从事的工作有一个更广泛的了解。毕竟,作为联邦机构里的心理学家,我们在这里是为了服务公众的,而你们就是我们服务的对象。

职业生涯的性质

虽然联邦机构里研究者的许多事务和那些学术研究者所从事的事务相似,但是政府里职业生涯的性质却颇为不同。当你选择了一个政府职位,你就承担了服务于公众需要和完成机构任务的职责。你不再是一个独立的研究者,而独立的研究者在选择自己的研究课题时有充分的选择权;你的工作受制于机构的需要。因此作为一个政府科学家,在研究自己最感兴趣的课题上只有相对较少的灵活性。205 例如我(Tamara)对儿童行为问题的病因(etiology)感兴趣。IES却强调应用研究,这些研究关心怎样改进教育措施和规划。虽然在IES我没有能进行一系列纯粹探讨攻击性行为发展的研究,但是我曾参与到一个相关的研究中,这一研究考察学校本位(school-based)的社会性-情绪学习的效果和防止学生暴力行为的项目以及他们的学业成就。所有这些都和攻击性行为的病因研究有关。

在一个联邦研究职位上,你更可能成为一个通才而不是某个领域里的专家。学术研究者会把他们的职业生涯全都用在研究一个狭窄的焦点项目上,他们会在一个限定的领域里发展专门技能。而作为一个联邦机构的研究者,你更可能获得

对某个研究领域的宽泛视角，并且可以预期的是，你会知晓广泛的课题。例如，一个学术界研究者可能会把整个研究生涯花在研究作为阅读的一个成分的词汇习得上。相比较而言，一个拥有词汇习得研究背景的政府研究者可能最初会被分派到与教师阅读培训相关的项目中，而后可能会对成人识字项目进行评估工作，或者为培养小孩阅读前技能(prereading skill)的发展项目工作。

联邦研究者通常需要多学科的视角。由于联邦机构处理的问题的复杂性、机构之间重叠的职责和财政资源的限制，不同联邦机构间研究者互相合作是常有的，这把不同的专业知识汇聚在一起，也是对资源的集中利用。例如 IES 里具有社会性和情绪发展专门知识和学校本位项目评估专门知识的发展心理学家和社会心理学家可以与疾病控制和预防中心(Centers for Disease Control and Prevention, CDC)的公共卫生科学家合作，而后者具有青少年暴力预防的专门知识。两者可以共同进行一项关于学校暴力预防的合作研究。这类合作不仅产生资金更为雄厚的研究项目，而且为一个科学家从同事那里获得新技能和新知识提供了机会。

在联邦机构里的研究也包括对研究方法论、研究设计及统计分析的强烈关注。虽然研究问题范围很广，所有这些问题内部共同的元素却是探索这些问题时使用的科学方法。因此，科研人员的许多时间都花在怎样改进理解和解决心理学问题的方法和手段上了。

206

工作职责

在联邦机构内部的研究部门里，心理学家担任许多不同类型的职位，这些职位涉及广泛的职责。例如，心理学家可能会为某个内部研究项目工作，主持联邦机构内的基础和应用研究。他们也会监管外部研究项目，这些项目为政府外研究者进行心理学相关研究提供联邦经费。他们还会协调研究经费申请或政府赞助的研究报告的评审。

例如在 IES 里，被政府雇佣承担科研任务的心理学家具有各种各样的职责。许多 IES 的社会科学家的主要职责是指导各种研究项目，这些项目时常涵盖如下领域：阅读、数学和科学教育、社会性和人格发展、教师职业发展、年幼残疾儿童的早期干预和测评以及残疾成人的特殊教育项目。心理学研究者负责开发和监管这些研究项目。具体来说，他们在教育从业者和政策制定者的要求下重新评审现有的研究，来识别那些没有足够经验证据支持的要求，从而指导教育从业者和政策制

定者的决策和行动。他们也要为研究经费的申请写出一些指导原则来促成满足那些需要的研究。他们为想要竞争研究经费的研究者提供技术辅助。在支出经费后，他们的职责是与受到资助的研究者一起工作，他们监督研究项目的进展，提供技术辅助，并且帮助确保整个项目中进行的所有研究最终都能满足教育从业者和决策者的要求。

心理学研究者还会负责对那些政府与私人研究公司签订的项目进行计划、指导及评估。例如 IES 可能会对干预那些经常打架的青春期读者的行动进行评估。IES 的某个心理学研究者会设计一项研究计划来评估这种干预。然后 IES 会雇一个私人研究公司来执行这个研究计划。IES 的心理学研究者则负责监管研究公司的工作并帮助做出决定，这些决定与研究设计、方法论和结果分析有关。他们也要帮助撰写概括研究发现的报告。

207

高级心理学研究者的主要职责是评审为 IES 撰写的教育研究、评估和统计报告（例如，依据签约私人研究公司的工作成果而撰写的评估报告）。这些心理学家和期刊编辑有相似的工作：请求外部科学家对报告进行评审、自己对报告进行评审、确保报告达到 IES 研究质量的标准。

无论他们的主要职责为何，IES 的心理学研究者通常也会参与到许多其他服务于机构任务的活动中。他们经常被要求准备研究大纲，从而总结某领域的现有研究。负责研究经费项目的科学家通常会在全国性的研究会议上提供经费项目的信息，而这一工作在很多时候要与由机构支助的研究者合作。研究人员经常对 IES 开发或执行的研究和评估项目提供反馈。IES 的研究者也会和来自美国教育部或其他联邦政府部门，或其他有广泛课题的机构的代表们合作。这样的合作可以基于有特定经费的项目或者更广泛的、横向的联邦促进会（federal initiative）。这里提到很多职责，由此我们可以认为，一个心理学研究者日常是要参与到广泛的挑战性活动中去的。

身为心理学研究者的一天

在一天的办公室生活里，身为心理学研究者的心理学家会碰到什么呢？如果你能跟着我们之中的某个人进行一天的工作，下面就是你会看到的。我（Tamara）主要负责主持一个有关社会性和人格发展的研究项目。在这个项目里，IES 与 CDC 的国家伤病预防和控制中心（National Center for Injury Prevention and

Control)合作。这个项目在多个场合开展了一项随机化现场试验，来探求七项学校本位活动的干预效果。这些干预的目标是促进小学生的社会性发展、暴力预防和提高他们的学业成就。来自七个学术研究所的研究团队获得了研究经费。他们被随机分配到七个现场里，或者开展整个学校范围的干预，或者继续传统的教育程序，然后对这些干预的效果进行评估。另外，我们也和一个研究公司签订合同，让他们用一个核心的测量指标对所有七个项目进行全面评估。通过与来自CDC的科学官员合作，我监管并协调七个研究团队（受让方）和私人公司（承包商）的工作。

208

在这样的一天里，我经常要参与到很多研究和管理工作中去。例如，我会在自己对学术文献以及承包商做初步分析的审阅基础上，在计算测量学生量表分数方面给研究公司提供方法上的建议。在数据收集阶段，我审阅承包商那里送来的访谈更新报告，其中包括对学生、他们的父母和老师的访问。这个阶段我还要参与和现场研究者一起召开的电话会议，以协调受让方和承包商各自收集的数据。方法学和设计上的问题会浮出水面：例如我们研究现场中的一个学校在项目进行的中期关停了，这就需要和那个现场里的研究者以及承包商商量，讨论这个事件对研究设计的潜在影响。我的工作包括预期可能出现的问题，从而防止它们出现，同时确保任何已出现的问题都要得到解决。我与来自CDC的合作者进行电话会议，讨论项目的进程、面临的问题和完成工作的时限。我会完成自己的一些行政工作，例如对记录与受让方及承包商两方的对话内容的文件进行归档，或者处理支付款项后得到的发票。另外，我会参加IES某个其他评估项目的研究会议，因为那个团队正在寻求关于性格教育项目方面的建议。所有这些事情都可能会出现在我在IES工作中的某一天。

这假想的一天说明了在联邦机构里面工作的心理学家的多重职责——和同事合作、对方法论问题进行批判地思考、问题解决和多任务处理。然而联邦机构内和机构间的心理学研究者身上的职责却是多变的。在某些职位上，心理学家会更多地做一些需要动手的研究活动，包括数据收集和统计分析。在其他职位上，心理学家对负责研究事务的人进行广泛的监管，例如监管研究机构或私人研究公司中受让方的工作。他们的作用和职责取决于机构的结构、任务和运作哲学（即机构认为其旗下科学家需要参与到其支持的研究中的程度）。如果不考虑职责的话，在联邦机构里工作是非常具有智识挑战性和参与性的，这给心理学家提供了每天都能学到新东西的机会。

209

就业机会

联邦政府的行政和立法分部为心理学家提供了广泛的就业机会。另外，个人也可以通过多种流程获得一个职位。在个人决定是否以此作为自己的职业生涯之前，他可以体验一下政府事务的流程，许多专业协会都会提供奖学金，为这些人提供在联邦机构里体验工作的机会，比如美国心理学会科学政策奖学金项目(American Psychological Association Science Policy Fellowship Program)或者儿童发展研究协会的国会或行政分支政策奖学金项目(Society for Research in Child Development Congressional/Executive Branch Policy Fellowship Program)①。除了给人提供在联邦机构里的工作机会之外，奖学金项目还可以让一个人在一个相对较短的时间段里接触到大量的具有教育意义的机会，这些机会可以帮助他们理解不同机构的运作、如何制定政策和法规以及怎样将科学原理运用到公共政策中去的。

心理学家也能直接在联邦服务系统中获得职位，或由某个高等教育机构"出借"(on loan)到政府那里工作。政府职位可以是短期的也可以是长期的。例如，短期内雇佣研究者(如1—5年)对于机构和雇员都是有益的。对于联邦机构来说，招募优秀科学家1—2年可以给一个领域带来新的想法和视角。而在为一个机构工作了若干年后，一位科学家可能回到原来的学术职位上。此时他会对联邦研究经费机构的运作以及什么要素会使得研究项目对资助机构更具有吸引力有更好的理解。

210

为什么要选择在政府服务

我们俩总是被问及为什么我们会决定在IES工作。由于我们在职业生涯的不同时段进入政府服务系统，所以我们的道路也非常不同。我(Tamara)总是对采用应用研究成果来解决政策问题兴趣浓厚，即关心怎样改进服务儿童的机构的程序和规则，从而实现更好的结果(参见 Biglan，Mrazek，Carnine 和 Flay，2003，它展

① 更多关于美国心理学会政策奖学金项目的信息可以在 http://www.apa.org/ppo/funding/scifell.html 找到。更多关于儿童发展研究协会政策奖学金项目的信息可以查寻 http://www.srcd.org/policyfellowships.html。

示了心理学研究怎样在预防方面改进公共政策和实践)。在研究生院,我的目标是得到一个非学术的职位,但是这个位置仍然能让我参与到研究中,并且让我在研究生院中学会的一套技能得以发挥作用。当我正在撰写毕业论文时,我申请了儿童发展研究协会行政分部的政策奖学金项目。在被这个项目接纳后,他们给予我机会去访问联邦机构,其中包括美国教育部。通过奖学金项目提供的访问和求学过程,我开始了自己在IES工作的职业生涯,之后当奖学金项目到期后,我继续作为一个联邦雇员在工作。

相反,对于我(Lynn)来说,我现在在IES的职位则来得格外突然。我的职业生涯开始于20年传统的学术生涯之后。因为我在学术界中的工作,有人邀请我在IES担任一个高级职位。在IES的工作的机会给我带来新的挑战:成为一个团队的一部分,这个团队正在创建一个全新的联邦研究组织,建立组织最初的方向和标准,使教育研究领域成形。这份工作在智识上有挑战性、要求高而且其本身很吸引人。我不得不广泛阅读教育研究各个领域,从早期干预到成人文盲、从教师职业发展到教育财政。和许多来自不同联邦机构的既有能力又有献身精神的研究者和管理者一起工作让我觉得很快乐。

在联邦研究部门中工作可以让一个人获得关于社会科学研究的广阔视角,可以在不同领域的研究之间建立桥梁,也能促进一个研究领域的建设。这份工作对研究型心理学家来说是一个有价值的职业生涯,或者是一个对自身具有提升作用的休息假日。

211

联邦系统的经济奖励和津贴

如果你正在寻找工作保障、较高的薪水和很多津贴,那么联邦政府正是你应该考虑的地方。虽然可获得的职位很多,招聘心理学家的渠道也很多,那些刚开始职业生涯并且拥有哲学博士学位的心理学家大多获得了薪水介于55 000美元至70 000美元之间的职位,而薪水的数量具体基于先前经验的多寡。这些职位提供年年递增的报酬,还会在你取得进步的时候给你加薪的机会。此外,健康险(health insurance)、寿险(life insurance)和退休计划(retirement plan)都是非常丰厚的。虽然政府里的作息制度不像学术环境中的那么灵活,但是假期和病假制度与私有部门差不多,而且也经常有其他作息制度可用(例如简练制度表(compressed schedule))。

公共服务职业生涯的优缺点

就像所有工作那样，为政府工作也有其优缺点。对于那些喜欢对某个领域有一个宽泛视角的人来说，在联邦机构里工作会让一个人更多地成为一个多面手而不是一个专家。他可以学会从多学科的视角去看一个课题，也能从多个学术研究领域获得知识。当某个领域的方法论或统计上有创新或新的研究发现初露端倪时，在联邦职位工作的科学家经常是第一个获悉这些进展的人。联邦机构里的心理学研究者所拥有的机遇之一就是和某个研究领域内的顶尖科学家会面。这种会面会在多种情境下发生，包括联邦经费的资助过程、研究项目的合作过程，与专家小组的座谈过程、需要发表演讲的全国性会议上，以及某类简短会议上（用于向联邦机构报告创新或研究成果应用于政策决策的方法）。

212

当然，联邦机构中的心理学研究者能够更好地理解联邦政府在促成某个领域研究议程上的作用。他们也能更好地理解学术或非学术背景下的研究者受到资助的过程以及整个起裁决作用的资助过程，即从提交研究申请到评审过程，直到经费发放。心理学家在拥有联邦机构里的工作经验后，如果选择进入学术界，他们就能在寻求研究经费时以此为资本。另外，对那些想要通过研究帮助政策制定从而促进整个资助过程的人，在联邦机构里工作也可以让其拥有能让心理科学界和决策者互相交流的职位。

必然地，联邦职业生涯也有若干缺点。联邦机构里的研究者不像学术界里的同行那样可以自由地选择研究课题，因为机构的任务和需求推动了研究项目的进行。当政府科学家促成了商业产品的开发时，例如教育产品或研究手册，或者当他们作为工作组里的技术咨询师时，他们不能获得咨询报酬或是版税。当参加全国性的研究会议时或在会议上发表演讲时，联邦机构里的心理学研究者代表的是他为之工作的机构。而且他们必须对他们说给听众的话有深刻的理解。最后一个缺点是，机构领导的更替会导致研究优先顺序的改变，从而造成工作进程经常被打断。

达到成功所需要的素质

要想在联邦研究部门或机构里获得成功，研究者需要具有让人满意的专门知识，这些知识与机构任务的核心研究领域相关。他们也必须具有方法学和分析技能，以能够在核心研究领域内进行高质量的研究。研究者也需要对艺术文献进行

批判性地审阅。对于一个像IES的机构来说，由于该机构有服务于教育从业者和政策制定者的法定任务，所以心理学研究者也应该能够鉴别出这些团体的重要研究需求，并且开发研究项目以应对那些需求。因为心理学研究者在公众面前是代表自己的机构的，优秀的人际能力以及同时与科学家及外行人有效沟通的能力都是非常重要的。最后，心理学研究者必须具有灵活性、能解决问题、能在压力下工作、能应付较短的时限以及善于同时处理多个任务。

准备和找到一个政府职位

对于那些对在联邦机构里做一个心理学研究者感兴趣的人，他们应该拥有以深厚研究背景为基础的行为科学博士学位。当我们最近面试一些研究生时，我们就正在寻找下面这些人：好的研究者、那些理解他们领域的人、那些有良好方法学训练和统计能力的人以及那些在科学期刊上发表文章的人。对于像学术机构这样的雇主来说，上面的那些以及其他更多的能力也是很重要的。联邦研究机构对那些理解联邦任务的人感兴趣。对于IES来说，在学校里工作或从事研究的经验是非常有用的。若要找到一个联邦职位，你可以点击美国人事管理局（U. S. Office of Personnel Management）的网站（http://www. usajobs. opm. gov/），上面列出了联邦职位的招聘信息。Troutman和Troutman（2004）列出了有用的基本信息，这些信息说明了联邦雇佣过程的细节。

最后，我们回到开始的地方：如果你对在政府中短期或以整个职业生涯的方式长期工作感兴趣，你应该与那些正在机构中工作的科学家交流，他们大多对自己的机构感兴趣。在不同的联邦研究机构里心理学家的职位种类千差万别。因为我们是为公众服务的，所以你可以和机构里的研究者交谈。通过这种交流，也许你就能幸运地听到一个职位空缺的消息。

参考文献

Biglan, A., Mrazek, P. J., Carnine, D., & Flay, B. R. (2003). The integration of research and practice in the prevention of youth problem behaviors. *American Psychologist*, *58*, 433 - 440.

Troutman, K. K., & Troutman, E. K. (2004). *The student's federal career guide: 10 steps to find and win top government jobs and internships*. Baltimore: United Book Press.

第12章　政府部门中的心理学职业

215

Marc H. Bornstein[①]

美国联邦政府的许多机构都需要心理科学家。例如，军事部门雇佣心理学家已经有很长一段历史，这里有很多工作都适合心理学家，如情报分析（intelligence analysis）、人因工程学（ergonomics）研究、创伤后压力障碍（posttraumatic stress disorder）的治疗等。同样，联邦政府的许多民事部门也要雇佣心理学家，心理学

① Marc H. Bornstein，哲学博士，高级研究员，国立儿童健康与人类发展研究所（National Institute of Child Health and Human Development，NICHD）的儿童和家庭研究负责人，在哥伦比亚大学获得文学学士（BA）学位，在耶鲁大学获得理学硕士（MS）和哲学博士（PhD）学位。Bornstein 博士是 J. S. Guggenheim 基金会的高级成员，另外他还获得了其他诸多殊荣。Bornstein 博士已经在普林斯顿大学和纽约大学获得了教席，另外他在慕尼黑、伦敦、巴黎、纽约、东京、拜曼德（Bamenda）、汉城等地都有学术职务。Bornstein 博士是《婴儿发展》（*Development of Infancy*，第五版）及《感知相似性和理解隐喻》（*Perceiveing Similarity and Comprehending Metaphor*）的合著者之一。他是《现代心理学中的分歧丛书》（*Crosscurrents in Contemporary Phychology Series*）和《养育专论》（*Monographs in Parenting*）丛书的主编，除此之外他还主编过其他很多书籍。《儿童世界》（*Child's World*）和《婴儿探索者》（*Baby Explorer*）丛书中的多种有关儿童的书籍、电视节目、智力游戏都由他担任作者或顾问。Bornstein 博士担任《儿童发展》（*Child Development*）的名誉主编，同时也是《养育：知识和实践》（*Parenting：Science and practice*）的创立编辑（founding editor）。他已发表多篇论文，涉及的主题有实验、方法学、比较、发展、跨文化、神经科学、儿科、艺术。更多信息请访问：http://www.cfr.nichd.nih.gov/和 http://www.parentingscienceand practice.com/。感谢 C. Varron 对本章的帮助。

家在这里可以做的工作同样广泛，从对人类发展的基础性的生物医学研究到对一些特殊问题（如行车安全）的应用性研究都需要他们的参与。 216

在国防部、国土安全部、退役军人事务部、交通局都有心理学家参与工作，另外在美国卫生与人类服务署（Department of Health and Human Services，DHHS）也同样活跃着心理学家。DHHS下属的许多机构中（如国立科学基金会（National Science Foundation）和美国国立卫生研究院（National Institutes of Health，NIH）），心理学家无论是在管理部门，还是在基础性以及应用性的研究中都担任要职。在这一章中，我将会描述DHHS下属的一个部门——NIH中科学心理学的情况，特别是其中的国立儿童健康与人类发展研究所（National Institute of Child Health and Human Development，NICHD）的内部研究处（Division of Intramural Research，DIR）。

DHHS的下属机构

DHHS下属的许多机构出于公共利益的考虑，都资助基础性的生物医学研究，其中有不少适合心理学家的职业。NIH是其中一个在一定程度上参与基础性和应用性心理学研究的机构，位于马里兰州的拜萨斯德（Bethesda），是全美国，乃至整个世界，一流的生物医学研究部门。NIH下属的研究所和研究工程有将近30个，大到国立癌症研究所（National Cancer Institute），小到国立眼科研究所（National Eye Institute）。

NICHD是NIH的下属机构之一，于1962年经美国国会和肯尼迪总统批准建立。该机构广泛地资助和实施有关人类发展方面的研究，为心理学家提供了多种多样的就业机会。NICHD的最高领导是所长（director），在所长之下有院外研究处（Division of Extramural Research，DER）和院内研究处（Division of Intramural Research，DIR）两个主要分部。DER可以得到NICHD接近90%的经费预算，资助的研究项目由NICHD提出，通过与NIH之外的研究机构签订合约（contracts）来实施。在对NIH之外并由NIH资助的机构进行资助和签订合约时，在DER工作的心理学家经常要参与决策和监督。

DIR是NICHD的另一个研究处，目前在拜萨斯德有接近20个研究分处和实验室，可以得到NICHD近10%的经费预算。DIR有大约100个进行中的研究项目，其中有临床干预方面的研究，也有关乎儿童、成人、家庭、群体健康的基础性研 217

究。在DIR中有一个比较行为学实验室(Laboratory of Comparative Ethology, LCE),该实验室有两个分实验室,其中一个分实验室——儿童和家庭研究实验室(Child and Family Research, CFR)就由我负责。

CFR的任务就是研究气质因素、经验因素和环境因素,这些因素在人生的前20年中促成了人的生理发展、智力发展、情绪发展和社会性发展。CFR的研究目的主要有以下几个:描述、分析、评定发展中儿童的能力和倾向,包括遗传特征、生理机能、知觉和认知能力、情绪模式、社会风格以及它们相互影响的模式;探讨在家庭以及社会中,儿童与其父母相互影响的本质和结果;在自然或人为的情景当中,评价儿童和环境的相互作用对儿童发展的影响。CFR的实验室和基于家庭的研究能够采取多种研究方法,包括心理生理记录、实验技术、行为观察、标准化测评、等级量表、访谈以及在纵向和横向研究中的人口统计和人口普查记录。

具体来说,CFR的研究课题涉及以下几个方面:人类生理心理的模式、结构、功能的起源、状况以及发展过程;儿童的性格特征和活动对父母的影响;各种族和文化群体中,不同的家庭和抚养方式的影响。研究中有许多比较不同群体的例子,比较的内容包括:家庭的社会经济地位、母亲的年龄和工作情况、儿童的产后状况和日托经历。研究场所遍布世界许多国家,包括:阿根廷、比利时、巴西、喀麦隆、加拿大、智利、英国、法国、印度、以色列、意大利、日本、肯尼亚、秘鲁、韩国,当然还有美国,这样使同文化(intracultural)和跨文化(crosscultural)的研究得以实现。另外CFR还研究美国的三类家庭:日裔(Japanese Americans)、南美裔(South Americans)、韩裔(Korean Americans)。

CFR的研究者在神经科学和行为儿科学(behavioral pediatrics)方面也有很多研究方案,以探究儿童发展的分界点、生理成熟、生理健康等方面的诸多问题,同时,他们还试图使研究成果更直接地用于应用领域:

- 胎儿评估以及其与后期表现的关系;
- 心理发展早期的脑电图皮层电位(electroencephalographic cortical potentials)、眼动以及心脏和交感神经的功能;
- 失聪对儿童发展和家庭生活的影响,这类研究的样本有四种:正常儿童和正常父母、失聪儿童和正常父母、正常儿童和失聪父母、失聪儿童和失聪父母;
- 幼年时期的癌症和大手术以及其与后期表现的关系;
- 儿童发展和早期卫生护理的研究,包括:在面对有压力的医疗情景时,有关

儿童对应对策略的认识、施行、改进等方面的研究；儿童对健康和卫生护理认识的发展；儿童自身的健康历史、小儿卫生护理实施的情况、母亲卫生理念这三者之间的关系；

- 母亲的压力和儿童发展之间的关系。(要获得更多信息请访问：http://www.cfr.nichd.nih.gov。)

具有学士学位、硕士学位和博士学位的心理学工作者都可能在政府实验室里(像 CFR)找到工作。无论什么学位，在政府部门工作的心理学家都可以参与、监督、从事相关研究；可以进行文献评论；可以发表关于某一特定问题的理论和实践方面的研究论文。高级研究员一般都有博士学位，可以管理基金，并对他们研究项目中科学研究的性质和设计负责，同时他们还监督其他研究者和研究项目的具体实施者。研究项目必须在一定程度上和大的科研单元一致，另外也要得到实验室和科研负责人的批准。实地评估者对实验室的支持和认可(这点后面会有说明)是非常重要的。

通过与其他相近职位(如高校、工商业部门)的比较，我们可以对政府部门的研究职业有一个更深入的理解。在政府部门工作的高级研究员经常做一些自己构思的研究，这点和高校一样，但同时政府研究员研究的问题有很多是被指派的，这点又和工商业部门类似。通常情况下，政府部门的工作既有为了理解某个新领域而进行的基础性研究，也有为了解决某些具体问题而进行的应用性研究。工商部门的研究通常关注的是产品的市场发展。给公众提供解决问题的信息也是政府部门的研究目标。政府研究员既在实验室里从事实验研究和相关研究，另外，出于对研究成果在国家政策问题中应用的考虑，他们也经常做一些现场研究。

219

和高校的研究者一样，政府研究者参与学术团体，参加会议，提交论文，为杂志写文章及评论，在杂志编辑部担任职务。政府研究计划时常由来自几个不同学科的专家组成的研究小组来实施。心理学家一旦在政府部门工作，想转行是相当困难的，这点不同于高校，但和工商部门的情况很相似。虽然表面上政府内部各部门之间合作的机会比比皆是，但实际上却很难实施。相反，通过签订合约的形式与政府外的研究者合作相对更容易，也更有价值。

不同于院外科学家，NIH 的院内科学家并不专门地提交基金申请，也不为达到资助标准而做专门准备。研究所的科研所长在听取顾问委员会(由各个院内实验室特定领域的专家组成)专家意见的基础上，在全国范围内招募其他高级院外科学家组成专家组，对院内实验室进行实地评估，并写出评估报告。评估报告是院内

研究者竞争经费支持和人力资源的基础，当然，得到的支持限定在 NIH 可承担的范围内。这种实地评估每四年一次，每次持续数天。

我的职业

如果希望在做专职研究的同时在公共服务部门中担任其他职务，那么政府部门将是很好的去处。就像我，既是高级研究员，也是 CFR 的负责人。我在哥伦比亚大学获得文学学士学位，在耶鲁大学获得哲学博士学位，所修专业都是心理学。在进入 NICHD 之前，我在德国的普朗克研究所(Max Planck Institute)做过访问学者，并且也在普林斯顿大学和纽约大学担任过职务。在耶鲁大学的行为矫治所(Institute for Behavior Therapy)，我还接受过儿童临床工作者(Child Clinical Fellow)方面的训练。截至目前，我已经在政府部门工作了将近 20 年。

在加入政府之前，我的研究得到了 J. S. Guggenheim 基金、W. T. 基金、Spencer 基金、国家科研基金、NIH 等诸多方面的支持。到目前为止，我已经编著了三十几本书，包括《婴儿发展》(*Development in Infancy*)(Bornstein 和 Lamp，待出版)、《发展科学》(*Developmental Science*)(Bornstein 和 Lamp，2005)和多卷的《养育手册》(*Handbook of Parenting*)(Bornstein，2002a，2002b，2002c，2002d，2002e)。我写过数百篇经过同行评审的学术论文，同时也参与过一些学术文集和百科全书中的几百个章节的编写。我在发展科学的广泛领域都有职务，是儿童发展研究协会(Society for Research in Child Development)的王牌杂志——《儿童发展》(*Child Development*)的主编，同时也是《养育：知识和实践》(*Parenting：Science and Practice*)(http://www.parentingscienceandpractice.com)的创始编辑(founding editor)。我的研究范围广泛，从婴儿的心脏功能一直到不同文化背景下如何养育，我写的论文涉及的主题有实验、方法学、比较、发展、跨文化、神经科学、儿科、艺术。

220

我的基本科研工作

在该部分，我会先叙述我是如何进入政府部门的以及在政府工作中得到的一些成果，之后，我会说明政府部门研究的问题关乎哪些方面，最后，我会为一些打算在政府部门工作的人提些建议，无论打算在政府短期工作还是长期发展，这些建议都是有用的。

我的研究有两个紧密联系的方向，第一个是关于儿童的生理、认知和社会情感的发展，第二个是关于儿童和父母与家庭生活有关的经历情况。我早期的研究为“婴儿知道什么”这一问题的理解提供了全新的视角，同时也引发了测量婴儿的认知加工过程来预测其学龄期的语言和认知能力的研究。之前，有观点认为婴儿和人类的发展不可测量、变化不定、不能预测，我的发现对这些观点提出了挑战。我的研究也为说明养育是如何和婴儿的先天能力一起共同影响儿童的发展道路这一问题打下了基础。

我在研究儿童发展、养育、家庭过程(family process)等问题时所采用的途径主要有三种。第一，我会观察自然情况下发生的、日常家庭生活中的父母和儿童的相互关系，同时也结合实验室研究方法进行研究。第二，我采用纵向的、生态效度高的、动态的研究方法来理解人类发展过程中的现象。最后，我会在国内外不同的文化背景下观察儿童发展、养育、家庭过程，以加深对研究成果的普适性和文化特异性的理解。自然条件下对父母-儿童相互关系的观察，为父母是如何养育儿童的、特定的养育行为会对儿童成长和发育产生什么样的影响提供了丰富的说明。对儿童发展、养育、家庭过程在自然情景下的纵向研究是我所做工作的一大特色，这些具体的观察对理论的建构和完善很有意义。在反复思索的基础上，我提出了父母-儿童交往中特有的具体特点，并试图提出一个综合的模型，以说明他们的相互影响是如何随着时间而变化的。父母使他们的孩子有特定的经历，特定的经历在特定的时间通过特定的方式产生特定的童年，这种特异性准则是我在理解儿童发展和养育时所做研究的延伸。

221

另外，我也努力在许多与养育有关的群体中有传播儿童发展、养育、家庭过程方面的研究，这些群体包括研究者、从业者、政策制定者、教师以及家长自己。这些努力使儿童发展和养育成为科学探究中的一个繁荣领域。例如，我是儿童康乐中心(Center for Child Well-Being)(http://www.childwellbeing.org)养育和儿童健康方面的首席科学家，该中心是一个致力于促进0到5岁儿童健康成长和发育的一个机构，该机构通过支持对儿童发展最重要的人——儿童的父母来实现目标。

联邦官员、政策制定者、教师、从业者和家长似乎越来越多地要求发展科学家给出一些可信的研究，对如何促进儿童健康发展，社会应该怎样支持正确的养育等问题提供答案。这些研究会直接致力于解决有关问题。我还努力传播儿童健康和养育方面的研究成果，以期建立基础研究和应用之间的桥梁。

政府部门工作的优点

纵向发展研究中，儿童和他们的父母在发展的不同阶段被重复研究，这种研究费时费力，但在解决某些问题方面的作用无可替代。纵向研究记录了父母-儿童关系的生活史，所以可以使研究者确定养育和儿童行为的因果关系，而我的发展研究有许多都是纵向的。我试图探究从出生之前和出生后一个月，经童年，到青春期，一直到进入成年这段时间跨度内父母-儿童之间关系的稳定性、可变性及其相互影响。我还把纵向研究推广到十几个不同社会的家庭中。这些跨文化的纵向研究已经产出了大量的有关儿童发展、养育、家庭过程的纪录资料，另外，这些研究还为发展科学领域提供了对"文化理念和习俗如何通过影响日常养育的活动和方式来影响人类发展"的详细描述。

222

基金的获得取决于过去的和将要做出的成绩，所以多产的、成就丰富的科学家始终可以得到连续的（要么是大额的）基金支持，这可以使他们做一些在高校和工商部门不被支持的研究。例如，从发展科学方面来看，纵向研究，特别是跨文化纵向研究，一般只有政府部门支持，而通常这些研究也很有价值。DIR 基金的本质就是支持高风险高回报的研究。在联邦政府之外几乎没有哪些机构对这类研究提供持续的支持。在写这本书之时，我正在做一个为期 18 年追踪的纵向研究项目，追踪从儿童五个月大时就开始了。同样，我也可以和世界各地不同文化背景下的同行合作来做一些平行的（至少是短期的）纵向研究。

在像 NICHD 这样的政府部门工作还有其他的益处。例如，NICHD 每年都会拨出一小部分基金来支持研究者参加国内或国际的学术会议，另外这部分基金也支持院内研究科学家就其相关的研究领域自己组织学术会议。我已经成功地申请到了这种基金，在 NICHD 的支持下，近 20 年内我将近每两年组织一次研究会议，当然，会议的主题由我来定。

政府部门工作的缺点

在政府部门工作有其明显的优点，也有其明显的不足。例如，在高校里理所当然的学术地位和个人自由在等级化建立、军事化管理的联邦官僚机构里根本不存在。虽然后来的行政部门致力于建立高效率的政府机构，有不少美好的愿望，也做

223

了相当的努力，但目前美国政府功能的发挥仍然受到许多繁文缛节的限制而举步维艰，同时，不合理的管理模式也限制了科研活动和创新性，损害了科学的进步、个人的职业发展、实验室功能的发挥以及对纳税人税金的高效利用。举例来说，虽然NIH中的科研团队已做出了大量的成果，但是如果科研人员不受繁文缛节的限制（在可能的范围内），科研成果将会翻几番。

NIH和其他相近的政府部门并不授予学位，所以这里没有学生（包括本科生和研究生）来让你指导和教育，也不能和学生一起做研究。但NIH培养已获得学士学位的年轻人，也支持博士后培养。

对行为科学家来说，一种不利因素是在行政部门和科研人员中很少或几乎没有人承认这样一种事实：美国（以及全世界）人口中主要的病痛并不仅仅由基因决定，而是有其明显的、可确定的行为原因。也就是说，癌症、肥胖、艾滋病、交通事故、嗜酒、运动缺乏都能反映出具体的行为选择和日常决策。2005年，有将近150万美国人罹患癌症，有超过50万美国人死于癌症。在2005年许多因癌症而死的美国人与低劣的护理条件、身体活动的缺少、肥胖、抽烟以及其他的生活方式因素有关。根据美国癌症协会（American Cancer Society）的资料，如果人们停止抽烟、多做运动、吃更健康的食品……因患癌症而死的人将会减少60%。这些健康的积极的行为选择是在童年习得的，而不是由基因决定的。

另外，在NIH，乃至整个政府，还原论（reductionism）导向非常流行，考虑问题和支持项目也惯常以还原论为出发点。举例来说，在NICHD的DIR事实上有大约20个研究分处和实验室关注的是分子和基因功能，还有几个本质上也是以分子和基因功能为其理论指导。DIR中只有一两个实验室关注的是整体上的有机体，只有一个关注灵长类。总之，在目前的联邦政府眼中，行为和社会科学的研究并不被尊重，对其支持也少得可怜。

最后，许多人认为在政府部门工作相对工商部门更加安全和稳定，在高校工作也有这一好处，但还有很多其他的区别。相对典型的政府科学家，高校的科学家在工作之余赚外快要方便得多，还可以写书，在法庭上做专家证人，担任顾问。工商部门的科学家得到的报酬要比政府部门科学家多得多。在联邦政府担任公务员的科学家的工资自1969年至今平均每年涨2%（期间有2年除外），一共涨了400%。而私营部门同时期的工资涨幅为500%，和消费品价格的增长持平。在政府部门，科学家在外做其他工作是可能的，但必须要经过批准，因为外在的工作和政府部门的工作可能会有潜在的利益冲突。获得批准通常很费力（例如：填表，获得通过，多

224

个部门主管的签字)。结果,许多政府研究者放弃了这一机会,或减少了在外工作的数量。很多政府部门都是朝九晚五的工作制度,且没有高校教师享有的休假年。

结 语

科研和政府部门的结合回报颇丰,但有时也有让人失望之处。联邦政府的研究者可能得到稳定持续的基金来开展基础和应用研究,并使其研究成果成为制定政策时的参考。但同时,他们的科学研究也可能受到繁文缛节的限制,这点研究者无可奈何。许多科学家都直接或间接地为政府部门工作,比较著名的一个例子是B. F. Skinner 曾为提高导弹的精密性而训练鸽子啄炮弹前边的锥形物。二战以后,联邦政府一直支持政府内部的心理学研究,同时也通过基金和与心理学家签订合约的形式在全国和全世界范围内对心理学研究进行支持。博学者 Isaac Asimov (1974)在他的《基地》(Foundation)系列作品中就把一个心理学家(准确地说应该是心理历史学家,即预测未来的科学工作者。他叫 Hari Seldon,是作者勾画出的一个人物)描写成维护全人类利益的政府统治者。

参考文献

Asimov, I. (1974). *The foundation trilogy: Three classics of science fiction*. New York: Avon Books.

Bornstein, M. H. (Ed.). (2002a). *Handbook of parenting: Vol. 1. Children and parenting* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H. (Ed). (2002b). *Handbook of parenting: Vol. 2. Biology and ecology of parenting* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H. (Ed.). (2002c). *Handbook of parenting: Vol. 3. Status and social conditions of parenting* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H. (Ed.). (2002d). *Handbook of parenting: Vol. 4. Applied parenting* (2nd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H. (Ed.). (2002e). *Handbook of parenting: Vol. 5. Practical parenting*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., & Bradley, R. H. (Eds.). (2003). *Socioeconomic status, parenting, and child development*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., & Cote, L. C (2006). *Acculturation and parent - child relationships: Measurement and development*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., Davidson, L., Keyes, C. M., Moore, K., & Center for Child Well-Being. (Eds.). (2003). *Well-being: Positive development across the life*

course. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., & Lamb, M. E. (Eds.). (2005). *Developmental science: An advanced textbook*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Bornstein, M. H., & Lamb, M. E. (in press). *Development in infancy: An introduction* (5th ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.

第13章　对良好学校环境的促进：学校心理学职业生涯

227

Mary Barringer 和 Adam Saenz[①]

对于学校心理学家来说，当今是一个具有挑战性的时代。儿童、青少年的暴力和违法行为、学业失败和辍学、恐吓和性骚扰以及药物滥用已是司空见惯(Walker 和 Shinn, 2002)。

调查表明，有20%的青少年经历过抑郁(Saluja 等，2004)，自杀是10到14岁青少年死亡的第四大原因，而在15到24岁的青少年中，自杀是死亡的第三大原因(President's New Freedom Commission on Mental Health, 2003)。对儿童造成危险的家庭因素包括家庭暴力、负面相互作用(negative interactions)、虐待、犯罪行为、药物滥用、父母精神紊乱，例如抑郁、长期的双亲失业和缺乏监督

228

(Walker 和 Shinn, 2002)。社会和文化因素，包括社会经济萧条、邻里间的暴力犯

① Mary Barringer，哲学博士，是一位持有执照的学校心理学家。她受聘于布莱恩独立学区(Bryan Independent School District)，是一个教育和组织咨询公司的合作伙伴。1985年她在北德克萨斯大学(The University of North Texas)获得理学学士，2000年在德克萨斯州州立农工大学(Texas A & M University)获得博士学位。她的兴趣包括幼儿早期评估和自闭症障碍。

Adam Saenz，哲学博士，在德州州立农工大学(Texas A & M University)获得学校心理学博士学位，在布朗大学(Brown University)完成了博士后训练。他在布莱恩独立学区(Bryan Independent School District)担当学校心理学家，另外还在自己的私人咨询诊所工作。

罪行为、媒体对暴力的描绘和社会文化歧视，也会对儿童情绪发展和行为问题造成危险（Walker 和 Shinn，2002）。这些就是 21 世纪学生日常生活的真实写照，而学生们在学校中每天都会面临这些问题。这些问题会妨碍学生从教学过程中获得知识，这也就是为什么需要学校心理学家的原因。

现在的好消息是：基于学校的心理健康项目在预防青少年暴力、滥用毒品和精神紊乱上是有效的，而在促进青少年的积极发展上，其作用也不断增强（Graczyk，Domitrovich 和 Zins，2003）。事实上，虽然有多达 80%的需要心理健康辅导的儿童和青少年没有得到他们需要的服务（Kataoka，Zhang 和 Wells，2002），但是 70%到 80%接受了心理健康服务的人是通过教育部门得到服务的（Burns 等，1995）。

学校心理学职业生涯

美国心理学学会第 16 分会（American Psychological Association Division 16）——学校心理学分会，将学校心理学（school psychology）定义为“职业心理学中通常设有的一个提供健康服务的专业，它是一种与儿童、青年和家庭、所有年龄段的学者以及教学过程有关的心理科学和心理学实践专业”（APA，Division of School Psychology，2004）。绝大多数学校心理学家在特殊教育部门工作，或者在公、私立学校系统中的心理服务部门工作，或者在基于学校和与学校有联系的健康中心工作（Bureau of Labor Statistics，2004－2005）。拥有执照的学校心理学博士也在私人诊所工作，他们提供评估、个人和家庭治疗以及为学区提供训练和咨询。青少年劳教所雇佣学校心理学家为劳教青少年服务。在大学系统里工作的博士级别的学校心理学工作者会从事研究并且会给本科生和研究生上课。Reschly（引自 Fagan，2002）报告了学校心理学家的职业分布：公立学校（89.1%）、私人诊所（3.6%）、门诊医院/其他（3.9%）、学院或者大学（2.9%）和研究所/居民区（0.5%）。

学校心理学的服务供应模式

虽然有人批评学校心理学家将主要精力集中在鉴别个别学生的缺陷和花费太多时间在评定特殊教育资格上，但学校心理学的发展趋势是使用基于数据的问题解决方法，来提供完整的预防和治疗活动，这些措施减少了不良结果发生的可能

性，并且增加了所有学生的社会、情感交流和学术能力(Graczyk 等，2003)。我们学区的学校心理学家作用的演变就是这种转变的一个例子。在 2004—2005 学年，布莱恩独立学区开设了它的第一个心理服务部门，其职员有一位会双语的学校心理学博士(第二作者，Saenz)，一位硕士级别的执照学校心理学专家(Licensed Specialist in School Psychology，LSSP)，还有第一作者(Barringer)，其职责是为所有学生提供预防和干预服务。虽然我们继续在特殊教育评估和干预上扮演着积极的角色，但现在我们花费更多的时间在预防活动上。我们在初级预防活动(primary prevention activities)(也称作"普遍干预")上花费了绝大部分的时间，初级预防活动是一种为人群中所有学生预先提供的预防活动，并且致力于创造健康的个体、教室、学校和社区。二级(也被称为"选择性的")预防活动(secondary prevention activities)则提供给那些被鉴定为处在诸如学业失败等消极结果危险下的学生，而三级(也被称为"目标"或者"指示")干预(tertiary interventions)是强化性的服务，它只面向极小部分已经被鉴别为能力丧失或者出现严重的情绪、行为或者学业问题的学生。

▶▶▶ *初级预防*

初级预防的一个基本原则是并非所有的学生入学时起点都是相同的。如果一个学生带着期望来到学校，那么必须直接传授实现这个期望的技能。基于这个原因，使用预防模式的学校系统将它的大部分资源(时间、经费、职员)分配给初级预防活动，希望给所有学生平等的成功机会，将问题防患于未然。

230

普遍或初级预防模式的一个例子是在学区范围内为教师制订课堂管理目标，并提供技能训练来使他们达到那些目标。其他的例子包括给系统中所有学生制订例行常规，并发展积极行为支持系统，来教导学生们遵守这些例行常规并学会达到目标所必需的技能。类似的初级预防活动还包括增加有效的指导来预防学习问题，开展反对欺凌弱小的活动以及传授学生们协调技能来预防校园暴力。

那么学校心理学家在初级预防中的作用是什么呢？由于初级预防的目标是为系统中所有学生提供积极的干预，而且学校心理学家供不应求，所以训练学校职员对学生来进行直接干预是一个紧迫且合算的举措。在过去的几年里，学校心理学家为我们学区提供的一些培训包括：

- 培训我们学区所有新职员如何提供积极的行为帮助；
- 在行为训练的基础概念上，对有自闭症的学生家长进行训练；
- 培训一般教师成功引导患阿斯伯格症候群(Asperger's disorder)学生的

方法；

- 在团队建设上，对一个初级校区的所有老师进行训练；
- 为400多个员工提供紧急干预训练；
- 为学区的顾问提供功能性行为评估方面的训练。

我们还培训了50多个老师和顾问，对那些被鉴定为有行为困难倾向的学生实施一种强化的社会技能和愤怒管理干预程序。

另一个提供服务的有效方法是咨询，多数的咨询往往支持初级或二级预防，但也会在三级水平使用。在诸如主管、校长或特别项目负责人等管理者的要求下，学校心理学家会进行系统的咨询。系统水平的咨询客户几乎都是一些大组织或是部门，而不是一个单独的学生。比如，这种水平上的咨询目标可能是开发和执行增加父母参与程度的新方法，改进对英语不流利学生的服务，或者是提高教师在具体环境中交流的有效性。学校心理学家也进行项目评估和需求评估来帮助管理者鉴别特定项目或部门的优缺点、明确目标、制定改进计划、执行计划和评价项目的过程和结果。

231

▶▶▶ 二级预防

大部分学生能从初级预防中显著受益，但是部分学生受益不足，情绪、行为或学业方面的问题仍然出现。因此非常重要的是，制定一个适当的计划来监控初级预防程序，鉴别那些在初级预防程序中未能受益的学生，使二级预防程序能顺利执行，而学校心理学家能在制定和支持有效的监控计划上起到作用。

二级预防程序包括为一些学生提供中级预防活动，这部分学生虽然不断接受初级预防治疗，却仍然无法摆脱困难（学业的或是行为的）。二级预防强调的是在问题变得严重之前进行早期鉴别和干预。二级干预只提供给更少数量的学生，且通常是以群体形式进行的。

为有顽固行为问题的学生提供的一个典型的二级干预是发展个体行为改善计划，它以对问题行为进行功能性评价为基础。功能性行为评价可由学校心理学家进行，也可由受到过学校心理学家训练的在校专业人员（如咨询师）进行。这种评价包括确定一个可测量的行为，收集关于这种行为在何种情况、何时、何地会发生的信息，以确定该行为的功能或目的。一旦学校心理学家收集到了这些信息，他/她就会制订一个计划，来传授给学生积极有效且可以提供相同功能的替代行为。学校心理学家可能会帮助校园团队来分析功能行为评价中得到的信息，并且鉴定行为计划的关键成分。干预可能包括对教职工的额外训练，对教室和学校环境的

改进和对学生的直接技能训练。

二级干预的其他例子包括为学生指派成人或者同龄顾问，改变教学策略，提供额外的指导和为有愤怒管理困难或社会技能缺陷的学生提供咨询小组。二级干预成功地改善了大多数有学业、情绪和行为问题的学生在这些方面的功能。监控干预的有效性和随时做出调整再次成了二级预防活动的关键成分，而这可能需要学校心理学家的支持。

232

▶▶▶ 三级预防

三级预防不是用来取代初级和二级预防的，而是建立在它们基础之上的，它主要针对极少数有严重、持久顽固的学业和行为问题的学生。三级干预是针对个体的高强度预防。它们有一定侵犯性，代价昂贵，且会被学生认为带有侮辱性。这就是为什么学校必须确保所有的初级和二级预防活动都已正确地使用过之后，才会考虑用三级干预。三级干预与行为有关，当学生的情绪和行为问题已经严重到妨碍学习，或者威胁到了学生或其他人的安全时，就需要采用三级干预。三级预防通常包括咨询和一个强度更大的行为干预计划，也可能包括对学生家庭提供的服务和高强度的事件管理，以调整在学校提供的服务和在社区提供的服务之间的平衡。理论上来说，只有当基于研究的指导干预对学生没有作用时，三级干预才会成为必要。三级干预主要针对学生，而不是课堂或者学校，一些三级干预要求把学生从原来校区转移到另外一个更加结构化且能更安全地管理行为的环境中。学生对三级预防的需求常常（并不总是）被看成是对特殊的教育支持服务的需求。

▶▶▶ 把几种预防放到一起：危机规划及对策

为了清楚说明，尽管在前文中我们将初级、二级和三级预防分为三个独立的部分进行了介绍，但事实上它们在整个系统中是同时发生的。一个学校的校区对危机的防备以及反应就是一个很好的例子。随着许多校园枪击事件的广泛报道，美国联邦密勤局（U. S. Secret Service）和美国教育部（U. S. Department of Education）开始强调公立学校威胁评估的重要性，并发表了一篇名为《学校中的威胁评估：管理威胁形势和创造安全的学校环境的指南》（*Threat Assessment in School*：*A Guide to Managing Threatening Situations and to Creating Safe School Climates*）（Fein 等，2002）的公文。这个指南推荐了一个用于鉴别、评估和管理那些可能会造成校园暴力事件的学生的程序。学校心理学家在公立学校校区的威胁评估项目的改进和执行上以及在国家级模范项目的建立上起着领导作用。

233

尽管威胁评估强调鉴别威胁来预防危险，但不可预知的危险仍然在学校中发

生。所以学校必须制定一个应对计划，来保护包括学生、家长和教职工在内的每个人的身心安全。学校心理学家们参加校区和个人建设的危机应对计划的改进（初级预防），并且一旦危机发生，学校心理学家们还提供直接干预来帮助受到影响的学生、家长、教师和校长来应对突发的后果（二级预防）。如果提供了足够好的初级和二级预防活动，在事故发生后相对较短的时间内，受到影响的绝大部分人有望回到学校。然而，一些学生和教职员可能受到更严重的影响。那些在危机事件后出现持续心理健康问题的学生可能需要学校心理学家的三级干预，学校心理学家或者是向他们提供直接的服务，或者是介绍他们去某个社区机构。

为残疾学生提供的服务

绝大部分（但并非所有）学校系统中，学校心理学家直接与那些符合条件接受特殊教育支持服务的学生一同工作，所以除了掌握所有心理学家应有的技能和知识外，学校心理学家还必须透彻地了解联邦和各州关于保护残疾者以及规范学校特殊教育服务的法律。在过去的30年里，学校心理学的实践受到公法94－142——1975年的《残疾儿童教育法》（*Education for All Handicapped Children Act* of 1975）（现在编纂为《残疾人教育法》（*Individuals With Disabilities Education Act*，IDEA）的很大影响。该法律是为了保证所有残疾儿童都能得到免费适当的公共教育，并保护这些学生和他们家庭的权利。这部法律特别强调"资格"，要求所有州都制定一个有效的措施来找到并评估所有可能残疾、且有资格接受特殊教育支持服务的学生。历史上，学校心理学家参与推行IDEA的工作，主要是鉴别哪些学生有资格接受特殊教育服务。

234

学校心理学家评估那些被怀疑有一系列能力缺失的学生，他们包括有情绪障碍、学习能力缺失、智力落后、有大脑外伤和患有孤独症的学生，学校心理学家还评估那些从不同文化和语言背景中来的学生。学校心理学家也参与多学科队伍，对学生进行鉴别并提供干预。

▶▶▶ 评估

虽然学校心理学家可以评估学生多种不同的特殊教育资格，但在情绪障碍评价上，他们几乎总是起着主导作用。学校心理学家在评价这些学生中起到的典型作用通常包括：审查相关信息；与老师协商；计划和实施评价；解释结果和撰写报告，而报告是对干预活动的计划、执行以及评价是否符合评估要求的一些建议

(National Association of School Psychologists，NASP，1993)。因为情绪障碍有五种不同的类型，所以评估程序因人而异。方法的选择是以具体相关问题、学生年龄和发展水平为基础的。典型的评估程序包括家长和老师对特殊行为的发生频率进行评级，会见家长和教职工，对学生进行课堂观察和对学生的个别评估，其中个别评估包括面谈、自我报告测量、智力和学业成就的标准化测验、适应能力测量和在适当的时候进行投射测验。学校心理学家在测验工具和策略的选择上有相当大的自主性，因此只有当他/她接受过如何实施各种测验的训练，且具备了进行解释的资格时，才能很好地做出选择。

学校心理学家在评估学习能力丧失中的作用受到很多争议，与诊所中对精神失常的鉴别(在那里精神失常是按照诊断手册来定义的)相比，为特殊教育资格的鉴定而确定的学习能力丧失的定义是依照 IDEA 制定的。虽然对争论进行透彻地解释远远超出本章的范围，但一个简要的解释对澄清我们的主题将会有所帮助。历史上，对学习能力缺失的定义是根据学生在七个领域的一个领域中，能力(用标准化智力测验进行测量)和学业成就(也用标准化测验进行测量)之间的差别量来确定的。学校心理学家和其他领域(如教育领域)的专家对此提出了以下几点严肃的质疑：用来确定学习能力缺失是否存在的“公式”的有效性；通过标准化测验得到数据的可用性；数据和指导策略的变化之间的联系；用在标准化评估上的时间量(这些时间用在其他活动上可能会更好)。Reschly 和 Ysseldyke(2002)报告指出，学校心理学家将他们大约三分之二的时间用在了特殊教育的分类和布置上，且这些时间中多于一半的时间用在了个别评估上，包括对能力与学业成就标准测验的管理上。他们进一步指出，“通过测试能力-成就差异的大小(包括一个或多个智力测验和成就测验的实施)来诊断学习能力缺失情况，是学校心理学家最频繁的活动”(第 8 页)。虽然学校心理学家在诊断学习能力缺失上分配的时间不成比例这种现象并非在所有学校中都存在，但它是一种普遍的现象。

235

2004 年，IDEA 的重新颁布可能在很大程度上改变了确定学习能力缺失的程序，因此，它可能极大地改变学校心理学家在评估中的作用。这个重新颁布的法案特别声明，在确定一个儿童是否有特殊学习能力缺失的时候，差别模式不是必须要使用的。这个修订法案允许学校把确定儿童是否对科学的、以研究为基础的干预有反应这一过程，作为评估程序的一部分。这个改进可能会更多地用到学校心理学家在鉴别学生的优缺点和学习风格、设计指导性干预和环境改善方案，来满足学生的特别需要，以及评估对干预的反应等方面的专长，从而减少学校心理学家用在

标准化测验上的时间。不管结果如何,不管用什么形式,学校心理学家将继续在评估中起关键作用。

▶▶▶ 参与个别化教育计划团队

作为个别化教育计划(Individualized Education Plan, IEP)团队的成员,学校心理学家对这个教育计划的改进作出了贡献。这个计划是为那些有接受特殊教育支持服务资格的学生而制定的。学校心理学家的作用是解释评估数据,辅助团队确定学生的资格,并提供适当的学业和行为支持、改善和干预。IEP 团队使用评估数据来制定具体的、可测量的年度学习目标(包括行为目标),然后制定一个在最少受限制的环境(Least Restrictive Environment, LEP)中,贯彻落实 IEP 目标的服务进度表。最少受限制环境强调最大限度地适当地将残疾学生和正常同龄人放在一起进行教育的重要性,以防止他们因为残疾而受到孤立和侮辱。多学科的 IEP 团队包括一个家长或一个成年学生、从事一般教育的教师、特殊教育教师、评估专家、校长和相关服务提供者。相关服务提供者和其他为学生提供服务并服务于 IEP 团队的专家包括作业与物理疗法师(occupational and physical therapist)、学校护士、音乐治疗师、咨询师、自闭症专家、残疾体育教师(adapted physical education teachers)和技术辅助专家等。

236

随着 IEP 的发展,学校心理学家在执行 IEP 中的作用发生了巨大的变化。对某些学生来说,学校心理学家可能是继续提供个别心理服务,继续进行家长与教师的咨询和训练,并执行行为干预计划。而对于另外一些学生来说,IEP 的所有服务可能由校园专家提供,几乎没有学校心理学家的参与。然而,如果一旦出现问题,通常还是会咨询学校心理学家。特别是有情绪障碍的学生,常常出现违反纪律的问题,这就需要进行表现鉴定(a manifestation determination)。当被鉴定为需要特殊教育支持服务的学生出现了某种行为,且已经达到了一定程度时,这个表现鉴定程序是很必要的。IEP 团队需要确定这种行为是否与被鉴定的能力缺失相联系(或是能力缺失的体现)。学校心理学家的作用是解释评估数据,帮助团队了解某种能力缺失的含义,并让团队了解,这种能力的缺失会怎样妨碍学生们了解他们的行为会造成怎样的后果的能力,或者是即使学生知道他们的行为会带来的后果,但为何还是无法克制。

专业化的机会

因为能力缺失的早期鉴定对获得良好的结果是必不可少的,因此,IDEA 要求

公立学校找到并评估能力缺失的儿童，并从3岁起对符合条件的学生提供学校服务。这个要求带来了对专攻发展障碍和早期儿童评估与干预的学校心理学家的需求。在孩童到青春期这条时光隧道的另一末端，学校在学年内为严重残疾的青少年提供服务，直到他们到达21岁。为了满足这些学生的需要，学校心理学家与IEP团队合作，帮助这些学生能顺利从享受学校服务的生活方式转变到毕业后的生活方式。转变活动包括明确学生和家长对以后在哪里生活、工作以及融入社会的期望，还包括提供训练来支持转变的过程。学校心理学家通过劝说学生和家长，为老师提供咨询并监控行为计划的执行，以及帮助学生加强在职场中得当表现的能力，来支持这个转变。

237

学校心理学家得以不断专业化的机会是很多的。目前，随着自闭症障碍学生人数日益增多，这个领域对许多业内人士来说正在变成一个专业领域。现在熟练美式手语和熟悉聋人文化的学校心理学家非常短缺，社会需要他们为相当数量的听力损坏的学生提供适当的评估和干预。由于神经科学的快速发展，还出现了专攻神经心理学，特别是学习障碍神经心理学的学校心理学家分支。

提供胜任不同文化与语言的服务

目前，为了满足美国公立学校中招收的越来越多的讲双语和只讲西班牙语学生的心理健康的需要，国家对于能讲流利的西班牙语的学校心理学家有很大的需求量。在形成向拥有不同文化和语言背景的学生提供心理教育服务的传输方式上，人口结构、法律和种族因素起了很重要的作用。Hodgkinson（1992）调查了1980年到1990年间人口结构的变化，并预测了1990年到2010年的数据。他预计，到2010年纽约、德克萨斯、加利福尼亚和佛罗里达这四个州将拥有全国大约三分之一的少数种族青年。此外，在德克萨斯、加利福尼亚和佛罗里达，超过一半的学生将是非白种人；大约22%的加利福尼亚州教职工、15%的佛罗里达州教职工和22%的德克萨斯州教职工将是非白种人。Hodgkinson预言，2010年后，美国人口数量将稳定，2030年后，移民将是美国人口增长的主要来源，而美国还将继续吸引全世界三分之二的移民，且这些移民中85%来自中美洲和南美洲。

238

法律体制在对公众拓展教育服务上起着至关重要的作用（U. S. Department of Education Office of Civil Rights，1992）。然而，公立学校中的法律干预只有一个相对较短的历史，许多影响学校政策的法规是通过家长代表他们的孩子提出诉讼

而制定出来的(Bersoff和Hofer，1990)。正如Baca和Cervantes(1989)指出的，最高法院案例布朗诉托皮卡教育委员会一案(Brown v. Board of Education of Topeka)就对美国的教育政策起到了很大的影响作用。该案中，美国最高法院裁决，根据种族来隔离儿童导致了各种族间不能拥有平等的接受教育的机会。布朗诉托皮卡教育委员会一案为后续法规的制定开启了先河，使平等的教育机会普及到了各种人群中。

种族方针以及政府机构为心理服务提供者们制定的政策在形成行业标准上起到了重要的作用。依据一般从业人员的能力，美国心理学会(1993，2002)制定了心理学普遍实践的相关方针。NASP(1992)也颁布了针对更加特殊问题的方针——不同语言和文化人群中学校心理学家实践的相关方针。

在语言和文化方面，向学生适当地提供服务，最好的方法是建立一个能对当事人适应文化的过程有一定敏感度的传递服务的流程，包括建立起与当事人之间的融洽关系，鉴别当前的问题，认清家庭系统所起的作用(Ortiz和Flanagan，2004)。Tseng和Hsu(1991)从跨文化角度提出的家庭系统观为上述重要问题提供了一个极好的概述。发展跨文化胜任力(cross-cultural competence)对学校心理学家有效提供文化敏感服务的能力是至关重要的。Miranda(2004)对诸如文化、种族、种族划分、社会等级以及同化和异化等问题的基本思考，为发展跨文化胜任力的知识和技能奠定了一个有益且正确的基础。

职业生涯的学术准备

美国心理学会学校心理学分会(第16分会)为在博士水准上训练学校心理学家设定了最低标准。学校心理学家的另一个专业机构——NASP授予国家学校心理学家认证证书(Nationally Certified School Psychologist，NCSP)。不同于美国心理学会第16分会，NASP对专家，也允许对具有博士水平的学校心理学家进行认证。根据《职业展望手册》(Occupational Outlook Handbook)(Bureau of Labor Statistics，2004—2005)，尽管要求大部分专家(例如，临床和咨询心理学家)具有博士学位，但是学校和工业/组织心理学家只需要硕士学位即可。

239

▶▶▶ 博士的培养和执照的发放

大多数的学校心理学的博士课程遵循科学家-从业者模式。博士学位通常要求至少四年的全日制(或等量的)研究生学习，一篇原创的学位论文和至少10个月

的全职实习经历。为了与实践标准保持同步,美国心理学会授权学校心理学的博士训练项目和机构为学校心理学的博士生提供实习。国家教师教育认证委员会(National Council for Accreditation of Teacher Education)和NASP也参与学校心理学高级学位课程的评审。NASP要求博士课程包括至少4年(90个学时)的全日制(或等量的)研究生学习,至少有78小时专门用于对有辅导的实习和论文进行评审以及至少一个学年(不少于1 500个小时)的有指导的博士实习经历(NASP,2000)。

博士水平的执照要求授予对象有独立的心理学实践经历。执照由州级机构管理,每个州的要求不同。所有州都要求有一个笔试。除了要通过要求的笔试外(有些州是口头考试或提交文章),博士水平执照的申请者还必须已经完成了被认可的实习,并有1到2年的专业(博士后)的经验。在某些州,继续教育(专业进修教育)的资格必须进行执照更新。

▶▶▶ 专家水平的培训和证书

NASP要求专家水平的培训包括至少三年(60学时)的全职研究生水平(或等量的)的学习以及至少一个学年(不少于1 200小时)的有指导的实习经验(Harrison,2002)。学术方面的准备包括:根据数据做出决策和解释;协商和合作;有效教学以及发展认知与学术技能;社会化与生活技能;学生发展和学习的多样化;学校和秩序的组织、政策的发展、风气;预防、危机干预以及心理健康;家庭/学校/社区协作;研究和项目评估;学校心理学的实践和发展以及信息技术等方面的一系列的培训(NASP,2000)。目前已经有18个州把NCSP作为获得州认证的一种途径。完成NCSP的要求包括在学校心理学方面完成60个研究生学时;1 200小时的实习,其中600小时必须在学校机构中完成以及通过国家学校心理学考试(National School Psychology Examination)。

240

财政报酬

美国心理学会的一项调查显示,2001年持有执照的博士水平的学校心理学家11到12个月的薪水平均为77 000美元(Singleton,Tate和Randall,2003)。而1999年,NASP的一项全国调查的结果显示,学校心理学家的平均年薪为49 086美元(Thomas,2000)。NASP报告的年薪之所以较低,可能是由于其中包含了硕士水平的专家的收入。《职业展望手册》表明,2002年受雇于中小学的学校心理学

家的平均年薪为54 480美元(Bureau of Labor Statistics，2004—2005)。

你也想成为一名学校心理学家吗

选择成为一名学校心理学家有很多好处。其就业前景特别好。比如，人们逐渐意识到了学生的心理健康和行为问题会影响学习，《职业展望手册》(Bureau of Labor Statistics，2004—2005)预测在心理学各个专业中，学校心理学家可能有最佳的就业机会。

241

学校心理学家通常都有很大的自主权来控制自己每天的日程和活动。他们可能在一天内往返于多个机构，与不同的群体交流，并从事着范围广泛的活动，从个体评估和干预到改进和评估最高水平上为改变系统所做的各种项目。

学校心理学家有与其他领域的专家进行合作的机会，这些专家包括作业与物理疗法师、言语治疗专家、咨询师以及其他在私人诊所或门诊部工作的心理学家。他们可以作为儿科医师和精神科医生之间的重要环节，提供药品干预，也可以作为校园团队为问题学生提供教育干预。因为医疗专家很少能全面地了解教育模式下的服务，而教职工也很少了解医学模式，因此学校心理学家可以为这两类专家提供咨询来协调他们的服务，从而使他们为学生们提供的服务能产生最佳效果。

除了在大多数州，心理学家执照需要每年更新以外，继续教育在大多数雇佣情况下还是受到大力鼓励的。特殊教育的学校和部门通常会为心理学家和其他专家提供预算，让他们参加当地的、地区的、州级的以及全国范围内的会议以获得专业训练，通过专业训练，学校心理学家能够在个人开支较少的情况下，获得必需的继续教育认证。

这个行业的另一个好处是，很多学校心理学家都有合同，那上面会大致定好需要给学生提供服务的天数。一年中有 180 天到 210 天是需要给学生提供服务的，其他时间里，学校心理学家们可以自由安排，他们可以去度假，也可以在暑假里从事其他的专业活动。

这个行业的不足之处是，在特殊教育部门中工作的学校心理学家经常发现，他们的日常活动是受到联邦法规和州教育委员会预先设定的时限驱使的。他们可能会发现他们用在评估学习障碍、管理文书工作和召开 IEP 团队会议上的时间是不固定的。第一作者(Barringer)就是在这样的环境下工作的，他发现这种压力非常大且让人感到沮丧，因为这样的工作要求很好的文书技能(这是我所欠缺的)，而且

只会非常有限地用到专业技能。有些学校心理学家会被分配到大量的特殊教育案例，那么用到每个学生身上的时间就会非常有限。学校心理学家必须接受过良好的培训，拥有扎实的技能，且富有自信心，在学校范围内或在州和国家范围内来保证他们工作的完整性并定位好他们的角色。

242

▶▶▶ 成功所需的个人品质

要完成学校心理学的培训项目，你需要拥有出色的写作技能，并增强管理时间的能力。自律能很好地帮你管理和组织时间，个性特征也同样重要。成功地完成培训项目将需要你自愿地从其他教职工那里听取建设性的批评，而不是为自己进行辩护。

一旦工作起来，你必须要有耐心和灵活性。要想高效地在一个学校系统中工作，你就必须意识到孩子的问题经常是系统问题的征兆，而系统是不会轻易改变的。无论你是否相信，部分教职工和家长不会立即抓住机会按照你的建议去做。毅力是至关重要的。由于学校系统的规模和复杂性，以及许多社区日益增长的多元文化趋势，你有效地并尊重地与不同年龄和不同发展水平的个体，以及与来自不同文化、社会经济和教育背景的个体进行交流的能力，将在很大程度上决定你的工作效率。

我为什么会成为一名学校心理学家

在中学高年级期间，为了找一个研究的主题，我(第一作者，Barringer)偶然看见了一篇关于自闭症的文章，从此就对心理学产生了兴趣。后来，我选择了心理学作为我大学的主要研究领域。当我快拿到本科学位时，我以为我的工作将主要是关于成年人的，并且我将会在私人诊所中工作。1985 年，我获得了北德克萨斯州立大学(现为北德克萨斯大学)文学学士学位，1990 年我又获得了德克萨斯州 A & M 大学(TAMU)的咨询心理学硕士学位。

由于 TAMU 的教育心理学系在咨询心理学和学校心理学两个方向都提供硕士和博士的训练课程，我便有机会去学习学校心理学，并把它作为一种职业选择。

243

当我为家庭延伸(Family Outreach)(一个全国预防儿童虐待的项目)做志愿者，并作为当地指导部门的教育主席时，我发现，我将少年儿童作为我将来工作对象的可能性越来越大了。而在当地担当一个读写课程的志愿者工作引起了我对教育以及影响学术成就的相关因素的兴趣。

获得硕士学位之后，我在一所大学的学术部门担任本科生顾问，我的导师鼓励我继续学习。在拜访了一位学校心理学教授后，我确信这个职业方向不仅可以让我从事许多不同类型的活动，还能让我在不同的机构里进行实践。在我攻读博士期间，我还是以为自己是为进私人诊所或是临床机构工作而在做准备的。在沃斯堡独立学校(Ford Worth Independent School District)心理服务系的实习让我了解了在公立学校全职工作的真实情况以及在学校中工作的一个好处：在公立学校中工作的心理学家能够与儿童和青少年接触，而这些孩子或许正迫切需要干预帮助，但他们可能因为社会经济地位或者文化的因素不太可能在任何其他机构接受到治疗。这一点使我最终选择了现在的工作。

我在写这章的时候，也回味并享受着自己在德克萨斯州布莱恩独立学校的8年经历。我的感受是，和生命中大部分事物一样，学校心理学这个职业也取决于你怎么去看它。在过去的8年里，我在学校的角色发生了显著的改变，我职业的变化在一定程度上反映了学校心理学的发展变化。1997年我入职的时候，本地区的心理学家和持有执照的学校心理学专家们几乎都只是特殊教育部门的评估人员，我们与教育分析师的工作在本质上是一样的。我负责的工作就是满足三个小学特殊教育评估的所有需要，为接受特殊教育的学生安排和组织IEP团队会议，以及在期限内完成并提交文书。有很多很多的学生被推荐来接受特殊教育，而我在一年里完成了一所幼儿园中二年级的80多次评估。

进入该领域后，我发现，倡导不断地且多层次地发展学校心理学家在区域中合理使用专业知识的作用，是至关重要的。虽然并不总是很容易，但是持续地倡导已经有了效果。近几年来，我非常荣幸地有机会去指导并训练有专业水准的培训人员、实习医师和一些完成了学校设置的实习课程的博士生。我特别喜欢这些工作。我也喜欢为了系统的改变而工作，与行政人员、咨询师和教师们发展良好的工作关系，以及与许多儿童和青少年以及他们的家人一起工作。

244

除了在学校工作以外，最近我加入了一家教育组织性咨询公司。我也有幸在TAMU给学校心理学博士生们讲授一门关于评估的实习课程。我非常喜欢我的每一个职业角色，但是如果非要选择的话，我会选择在学校工作，因为学校是唯一一个可以让我和各种类型的孩子们一起相处的地方，这些孩子可能是重度残疾的，也可能是天赋禀异的，或者是来自不同的文化和社会经济背景的。有些孩子的家长和老师在四处寻求帮助，我有自由为这些儿童或者青少年工作，且我没有必要因为他们没有保险或没有能力支付费用而拒绝为他们中的任何人提供服务。美国公

立学校为那些愿意和青少年儿童一起工作的心理学家提供了难得的机会。

学校心理学家的一天

我典型的一天的安排是:早上 7:30 开始工作,回复邮件和电话。8 点半给早期儿童干预项目(Early Children Intervention Program)里一个两岁零十个月大的孩子进行了一项基于游戏的发展性评估,来确定她三岁时是否有资格接受公立学校的特殊教育服务。鉴定小组的其他成员还包括一位言语治疗师,一位残疾儿童学前项目的老师,一位职业治疗师,以及一位经验丰富并参加过孤独症和辅助技术培训的老师。

上午 10:30,我开始一项教室观察,给一个会踢打老师和同学、具有间歇攻击性的二年级男孩进行功能性行为评估。教室观察是功能性行为评估的一个组成部分,功能性行为评估是用来辅助 IEP 小组发展一项为此类学生而制定的行为改进计划的。

245 11:30,我们为一个接受过特殊教育(注意力缺陷/多动障碍,ADHD)的高中女生召开了 IEP 小组会议,并鉴定其行为表现。她卷入了一起校园殴打事件。当在校长助理办公室询问她时,她承认自己背包里藏着一把方刀。IEP 团队开会审查这个学生的鉴定报告,分析她这种应该受到纪律处分的行为是否和她的能力缺陷有关。我的职责是向 IEP 小组解释评估结果,并帮助他们决定这个学生的智力缺陷程度以及/或者那些和 ADHD 相关的因素是否会影响到她判断行为后果(包括打架和带武器来学校)和克制这些行为的能力(即使在她清楚地认识到行为后果的情况下)。

下午 1:00,我召开了一场关于情绪干扰评定的家长咨询活动。一位幼儿园学生的家长为她儿子申请了情绪干扰鉴定,她的孩子被儿科医师诊断为患有双相情感障碍。但学校老师说这个学生在学校的行为是正常的,而且学习中的表现也很好。与家长的这次初次面谈主要是要确定她对孩子在家和在学校的行为表现的关注,以及她对这种双相情感障碍对孩子接受普通教育能力的影响的看法。

下午 2:30,我给一个 6 年级的老师提供咨询,因为她的一个学生可能有学校恐惧症。从 8 月份开始,这个学生就经常迟到,而且之后每个月缺席的次数都在增加。这个学生的母亲说,每天上午在学校门口,这个学生都采用武力以避免下车。这次咨询主要是为了获得更多关于这个学生的信息,看他在拒绝上学之前,情感和

学习上遇到过哪些困难，为老师提供不想上学或者说是学校恐惧症干预措施的相关信息，将需要给家长的手册先交给老师，并安排下周为老师和家长进行共同咨询的时间。

下午3:45，我组织了一场关于如何利用计时器(timer)来延长工作时间的校园培训。应校长的要求，这个为时1小时的培训是面向一个小学的所有老师的。培训包括呈现一个关于如何以及为什么计时器能使学生保持工作状态的教育片，并对案例进行讨论，以及展示各种根据不同需求、能力以及发展水平制定的，并供学生使用的不同计时方法。

下午5点钟，我给一个中学的校长做了一次关于改善学校总体行为计划的咨询。这个咨询主要是为了告诉管理者该怎样激励他的教职工以满足那些来自低收入家庭学生的需要。这个学校被认定在过去两年中绩效较低，教职员工士气受挫，且表现出孤立倾向。教员认为学生已经完全失去了控制。而该校长是第一年在此工作。咨询重点在于教职工的团队建设，明确家长和教师的关注点，以及为管理者如何处理自己的压力提供帮助和支持。咨询和干预预期将持续一整学年。

246

结 论

像大多数找到了与自己能力、个性和价值观相符合职业的人们一样，我在自己工作中找到了无尽的快乐。我的工作给了我新鲜感、自主权和自我满足感。没有一种职业是不具有挑战的，学校心理学也不例外。如果你想更深入地接触她，或许第一步就是在一所公立学校里当志愿者。很多孩子需要成人更多的帮助，即使你不打算在学校心理学领域里发展，你投入的时间也会是很有意义的。

参考文献

American Psychological Association. (1993). Guidelines for providers of psychological services to ethnic, linguistic, and culturally diverse populations. *American Psychologist*, *48*, 45 - 48; also available at http://www.apa.org/pi/oema/guide.html

American Psychological Association. (2002). Ethical principles of psychologists and code of conduct. *American Psychologist*, *57*, 1060 - 1073; also available at http://www.apa.org/ethics/code2002.html

American Psychological Association, Division of School Psychology. (2004). *Goals and objectives*. Retrieved November 8, 2004, from http://www.indiana.edu/~div16/G&O.htm

Baca, L. M., & Cervantes, H. T. (1989). *The bilingual education interface* (2nd ed.). Columbus, OH: Prentice Hall.

Bersoff, D. N., & Hofer, P. T. (1990). The legal regulation of school psychology. In C. R. Reynolds & T. Gutkin (Eds.), *Handbook of school psychology* (2nd ed., pp. 939 - 963). New York: Wiley.

Brown v. Board of Education, 347 U. S. 483(1954).

Bureau of Labor Statistics. (2004 - 2005). *Occupational outlook handbook, 2004 - 2005 edition, psychologists.* Retrieved November 8, 2004, from http://www.bls.gov/oco/ocos056.htm

Burns, B., Costello, E., Angold, A., Tweed, D., Stangl, D., Farmer, E., & Erkanli, L. (1995). Children's mental health service use across service sectors. *Health Affairs, 14(3)*, 147 - 159.

Education for All Handicapped Children Act of 1975, 20 U. S. C. § 1400(1975).

Fagan, T. (2002). Trends in the history of school psychology in the United States. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* Ⅳ (pp. 209 - 221). Bethesda, MD: National Association of School Psychologists Publications.

Fein, R., Vossekuil, B., Pollack, W., Borum, R., Modzeleski, W., & Reddy, M. (2002). *Threat assessment in schools: A guide to managing threatening situations and to creating safe school climates.* Washington, DC: U. S. Department of Education, Office of Elementary and Secondary Education, Safe and Drug-Free Schools Program, and U. S. Secret Service, National Threat Assessment Center.

Graczyk, P. A., Domitrovich, C. E., & Zins, J. E. (2003). Facilitating the implementation of evidence-based prevention and mental health promotion efforts in schools. In M. D. Weist, S. W. Evans, & N. A. Lever (Eds.), *Handbook of school mental health: Advancing practice and research* (pp. 301 - 318). New York: Kluwer.

Harrison, P. (2002). Executive summary: NASP standards and guidelines for the training and credentialing of school psychologists [Electronic version]. *NASP Communiqué*, *30*(7). Retrieved June 1, 2005, from http://www.nasponline.org/publications/cq307training.html

Hodgkinson, H. L. (1992). *A demographic look at tomorrow.* Washington, DC: Institute for Educational Leadership, Center for Demographic Policy.

Individuals With Disabilities Education Act, 2 U. S. C. § 1400(1975).

Individuals With Disabilities Education Improvement Act of 2004, 20 U. S. C. § 1400 (2004).

Kataoka, S., Zhang, L., & Wells, K. (2002). Unmet need for mental health care among US children: Variation by ethnicity and insurance status. *American Journal of Psychiatry*, *159*, 1548 - 1555.

Miranda, A. H. (2004). Best practices in increasing cross-cultural competence. In

A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* Ⅳ (pp. 353-362). Bethesda, MD: National Association of School Psychologists Publications.

National Association of School Psychologists. (1992). *Principles of profes-sional ethics*. Washington, DC: Author.

National Association of School Psychologists. (1993). *Position statement on students with emotional/behavioral disorders*. Silver Spring, MD: Author.

National Association of School Psychologists. (2000). *Standards for training and field placement programs in school psychology: Standards for the credentialing of school psychologists* [Electronic version]. Retrieved June 1, 2005, from http://www.nasponline.org/certification/Final Standards.pdf

Ortiz, S. O., & Flanagan, D. P. (2004). Best practices in working with culturally diverse children and families. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* Ⅳ (pp. 337-352). Bethesda, MD: National Association of School Psychologists Publications.

President's New Freedom Commission on Mental Health. (2003). *Achieving the promise: Transforming mental health care in America*. Retrieved June 1, 2005, from http://www.mentalhealthcommission.gov/reports/FinalReport/toc.html

Reschly, D. J., & Ysseldyke, J. E. (2002). Paradigm shift: The past is not the future. In A. Thomas & J. Grimes (Eds.), *Best practices in school psychology* Ⅳ (pp. 3-20). Bethesda, MD: National Association of School Psychologists Publications.

Saluja, G., Iachan, R., Scheidt, P. C., Overpeck, M., Sun, W., & Giedd, J. N. (2004). Prevalence of and risk factors for depressive symptoms among young adolescents. *Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine*, *158*(7), 60-65.

Singleton, D., Tate, A., & Randall, G. (2003). *Salaries in psychology 2001: Report of the 2001 APA salary survey*. Retrieved June 1, 2005, from http://research.apa.org/01salary/

Thomas, A. (2000). School psychology 2000: Average salary data [Electronic version]. *NASP Communiqué*, *28*(6). Retrieved June 1, 2005, from http://www.nasponline.org/publications/cq286Index.html

Tseng, W. S., & Hsu, J. (1991). *Culture and family: Problems and therapy*. New York: Haworth Press.

U. S. Department of Education, Office of Civil Rights. (1992). *The provision of an equal education opportunity to limited English speaking students*. Washington, DC: ED Publications.

Walker, H. M., & Shinn, M. R. (2002). Structuring school-based interventions to achieve integrated primary, secondary, and tertiary prevention goals for safe and effective schools. In M. R. Shinn, H. M. Walker, & G. Stoner (Eds.), *Interventions for academic and behavior problems: Vol. 2. Preventive and remedial approaches* (pp. 1-26). Bethesda, MD: National Association of School Psychologists Publications.

第14章 工业/组织心理学职业：劳动力技能的提高和保留

249

John J. Pass[①]

好，如果你正在考虑在工业/组织(industrial/organizational，I/O)心理学领域寻求一份职业，那么下面所说的两个例子可能会打消你成为一个I/O心理学家的念头。

1. 一家大公司正在其销售部门进行大幅度地人员调整，同时又需要减少其高层销售人员的流失。于是该公司决定聘请你所在的顾问公司来帮助他们确定人员调整的理由并且提出改进建议。顾问公司要求你作为一名I/O心理学家与其他从事信息技术、财务、商务战略等工作的同事共同构成一个顾问团，帮助该公司解决问题。

2. 你在一家大公司从事I/O心理学工作，该公司要为一个即将在6个月内

250

新开张的呼叫中心设计人员雇佣和选拔的方案。该中心在开张之前需要雇佣450名接线员。你需要加入一个团队来共同设计一个基于互联网的系统，该系统采用

① John J. Pass，博士，纽约新罗谢尔市(New Rochelle)爱奥那学院(Iona College)的教员，担任工业/组织(I/O)课程的协调员和心理系助理主席(assistant chair)。他在北卡罗来纳州立大学(North Carolina State University)获得了工业/组织心理学博士学位，在公立和私人企业的工业/组织心理学领域都具有丰富的领导和咨询经验。他主要的研究兴趣在于职业选拔和人力资源组织咨询。

最好的选拔工具[比如认知能力测验(cognitive-ability tests),人格调查表(personality inventories),面试等等]来选择对于接线工作最胜任的人员。同时还有另一点要注意:该呼叫中心位于印度。

听起来很有趣是吗?如果是这样的话,那么I/O心理学可能是适合你的领域。如果你同时具有商务的导向力和引导组织以及大群人共同落实计划的驱动力,那么I/O心理学将会是一个值得你去追求的专业。

工业/组织心理学:究竟是什么

I/O心理学是对心理学概念和研究成果的应用,将其应用到工作场所能够提高劳动力的技能和保留。I/O心理学是心理学的一个应用领域,它仍然是基于一种科学家-从业者模型(scientist-practitioner model);I/O心理学凭借可行的研究及其理论框架来构成方案和系统设计的基础,该方案系统能够对组织机构进行改良。一个I/O心理学家或者更多地担任从业者的角色,他将研究成果应用于解决组织中的问题,或者更多地担任科学家或研究者的角色。典型的从事教员职业的I/O心理学家会把更多的精力集中在从事研究上,但是科学家和从业者这两种角色之间的界限往往不太明显,所以I/O心理学家经常会担任这两种角色。

在I/O研究领域,你可能会致力于开发和提高新评估工具的效力,或者评价不同类型的领导发展计划的有效性。如果你倾向于从业者的角色,你可能会从事一名内部顾问的职业,即作为组织机构中的一员来为它设计和开发方案;或者你可能会从事一名外部顾问的职业,即为某一咨询公司服务,为其他公司设计和开发方案。外部顾问可以是教员,也可以是专门为咨询公司服务的人员。

251

内部和外部I/O顾问共同的首要目标就是通过设计方案来提高劳动力的技能和保留。I/O心理学家分析、设计和改良的方案,即典型的人力资源的方案,包括了人员的雇佣和选拔、培训和发展、技能评估、员工的满意度和保留计划。你可能会参与执行官的培训,甚至是市场研究,即确定市场的哪些部分能够为你的公司带来机遇。

I/O心理学家经常是作为团队的一员来进行工作的。有时团队是十分固定的,就像公司的一个部门,有时团队是为了解决某一紧急的问题而临时召集的。一般来说,团队对工作中需要解决的问题进行分析,给管理者提供建议,根据建议实施,并且跟进计划实施的情况。我曾经为IBM公司工作,我们团队最后要解决的

问题之一就是开发一个在线劳动力技能调查系统，该系统能够识别数十万员工当前的技能情况。使用该类型的系统有几个目的，它能够根据市场所反映出来的需求，或者根据组织机构的战略性变化所反映出来的需求来变更员工的工作岗位。

由于绝大多数I/O心理学家设计和实施的方案和系统会影响到员工的职业，因此合法和公平成为人们通常最关心的问题。作为一名I/O心理学家，你必须注意这些问题，避免可能会遇到的法律诉讼。当你进行这类工作时，你的专业技能将会受到评估，即对你所提出的建议的价值进行评估，该建议是否能够节约成本，增加收入，或者提高技能和生产率。你可能有机会在一个全球化的团队中工作。许多公司都是跨国企业，所以越来越多的I/O心理学家的工作是与其他国家的同事一起进行的。

为职业做准备

你需要成功地获得I/O心理学的研究生学位。很显然，如果有博士学位就会获得更多的机会和更高的报酬（见本章的财政报酬部分）。如果你想成为一名I/O教员，那显然你需要具有博士学位。但这并不意味着如果你只有I/O心理学的硕士学位，你就不能找到一份好的I/O或人力资源工作。作为一名博士，你将更有可能去从事研究工作或者为大型的组织机构设计方案和改良措施，但是许多组织机构（如当地的政府机构）只需要硕士学位的人来做I/O工作。尽管有一些州需要有执照的I/O心理学家，但其实执照只是在你作为一名I/O心理学家为自己的业务工作和提供个别服务的时候才需要。然而，事先调查一下你所希望去工作的州是否有执照认证的需要仍然是一个好主意。

252

关于你的研究生教育，我另外还有几点建议：首先，务必在I/O基础领域（选拔、培训和发展、技能评估、薪酬管理、咨询技能、统计能力）发展某些专业知识和技能。其次，务必要获得一些关于全球化问题和应用的知识，因为这个领域的知识展现出越来越大的重要性。最后，相关的实习经历无疑能够提高你在就业市场中的竞争力；雇用者会给你提供一段实习期，它能使你获得I/O相关领域的实际工作经验。

潜在的工作机会

未来I/O心理学有哪一些就业机会呢？由于大多数I/O职业集中在以这样或

那样的方式提高与人力资源相关的功能上，比如选拔或雇佣、培训和发展、提高劳动力的满意度和技能，只要组织机构是由人构成的，这些功能就仍然是必要的。但是就业机会的数量和类型是由多种因素所决定的，比如总体经济实力，不同经济部门的经济发展的健康程度（比如中等教育部门、政府部门和私人部门）等等。

劳动统计局（见 http://www. bls. gov）在《职业展望手册》（Occupational Outlook Handbook）一书中对各种职业的就业机会增长情况做了估计。根据这本手册中所说的，心理学职业（包括 I/O 心理学家）的就业机会增长率大于所有其他职业的平均增长率。劳动统计局预测了至 2012 年的平均增长趋势：

> 人们需要工业/组织心理学家帮助公司在一个较广的业务范围内提高工人的生产率和保留率。工业/组织心理学家将帮助公司解决诸如工作场所的差异、反对歧视政策之类的问题。公司也将利用心理学家在调查设计，分析和研究方面的专业知识来开发一些有关市场评估和统计分析方面的工具……如果一名心理学家在定量研究模式和计算机科学方面具有丰富的经验，那他将比那些没有这些背景的人更具有竞争的优势。
>
> （U. S. Department of Labor，2006）

253

财政报酬

工业和组织心理协会（Society for Industrial and Organizational Psychology，SIOP）的网站（http://www. siop. org）上公布了 2003 年进行的 SIOP 成员薪酬调查的结果（Medsker，Katkowski 和 Furr，2005）。博士学位的 I/O 心理学工作者实际上比只有硕士学位的 I/O 心理学工作者上了更多的专业课程。目前博士毕业生的中等收入在 $65 000 左右，其范围在 $70 000 至 $140 000左右，基本上私人企业的薪酬要比大学里和公立企业更高。硕士毕业生的平均薪酬大约比博士毕业生少三分之一。（见 American Psychology Association，APA [2005]的薪酬数据，该数据与博士职业调查所得到的应届博士毕业生的数据相同。）

我的职业生涯

我自己在 I/O 心理学领域的职业生涯就能反映出 I/O 心理学家所具有的就业

机会和职业类型。我会着重提出一些我曾经用到过的重要技巧，这些技巧可能会有助于增加你们在 I/O 领域成功的几率。

我作为一名 I/O 心理学家的职业生涯至今已有 30 余年了。我在许多不同的组织机构中工作过，从小的咨询公司到一些大型跨国公立和私人企业。那么我的职业是如何开始的？首先，我在获得了心理学学士学位后又进入 I/O 心理学研究生院继续深造，攻读我的博士学位。幸运的是我碰到了一位非常优秀的北卡罗来纳州立大学（North Carolina State University）具有学位授予权的研究生导师，他向我提供了一些职业分析领域的宝贵经验。**职业分析**（job analysis）指的是系统地分析职业以及构成该职业的知识、技能和能力。分析的结果就能告诉我们组织机构的主要的人力资源计划，即雇佣和选拔，培训和发展，技能评估以及薪酬管理。举例来说，如果你想要招聘软件工程师，那么你必须知道该职位的申请人必须具有哪些类型的技能和能力以及如何评估他们的技能和能力。

我在研究生院所学到的经验和我的专业领域知识使我找到了我的第一份工作，即在圣地亚哥（San Diego）的美国海军人事研究和发展中心（U. S. Navy Personnel Research and Development Center）担任一名 I/O 心理学家。在这第一份工作中，我需要评估海军职业分析程序的有效性，该程序决定了 100 多个征募的军事岗位的职责和要求，从记账员到喷气式发动机修理员。我是从我的研究生导师 Bill Cunningham 那儿听说到这个工作的。Bill Cunningham 是职业分析领域的专家，他的研究生导师是被誉为职业分析之父的 Ernest McCormick。当时，海军联系了 Ernest McCormick，Ernest McCormick 又联系了 Cunningham，最后 Cunningham 推荐了我。**技巧 1：正如许多职业那样，成功的关键在于发展自己的专业领域以及和该领域的关键人物多联系。**

我在海军人事研究和发展中心工作了 6 年，其间先后在几个不同的海军机构中做职业分析工作，之后有一个机会出现在我面前，即担任海军职业发展和分析中心（Navy Occupational Development and Analysis Center）的技术主管。对我来说，这是一个幸运的突破，因为这是一个非常好的工作，在这个工作中我担任了非常重要的角色，成为一个由 80 个人组成的机构的技术和人事领导，我们的工作是对海军的所有岗位进行职业分析。职业分析的信息用来开发晋升测验和辨别不同的海军岗位所需要的培训。为了从事这份工作，我不得不进行工作调动，离开圣地亚哥前往华盛顿（Washington D. C.）。尽管我去了华盛顿，但是我仍然保留了圣地亚哥的房子，因为我希望有一天能够重新回到这儿。**技巧 2：乐于调动将会给你带来更**

多的工作机会。

在华盛顿担任技术主管的3年间，我不断磨练我的领导和组织技能，这一部分经验后来被证明对于我未来的职业生涯是至关重要的。在这个岗位上，我有责任去激励和晋升某些人，同样也会使某些人降职——这是领导岗位棘手的一面。我还必须管理一笔几百万美元的预算，必须确保资金用在关键的地方，即改进我们的程序以提升海军的重要价值。我不得不经常将我们的改进提议送呈管理层，使他们确信我们的改进计划能够产生出大量的利益，并确信我们所收集到的职业分析的信息对于开发晋升测验和培训计划是十分有用的。

我之所以能够对海军职业分析程序做出许多改进，是因为我具有一些统计学上的知识。我能够分析和评估不同的程序并做出改进，使得他们能够以更有效的方式和更低的成本来完成组织机构中的工作。举例来说，我对使用我们的调查程序收集而来的职业分析数据的可靠性（或一致性）做了统计学上的分析，然后开发出更好的能够提高可靠性的调查方法。技巧3：丰富的统计学知识对于许多组织机构来说都是一项相当宝贵的财富。它能够提高你获取成功的机会，在追求的职业机会中总是能成为你的一个很好的闪光点。

由于我想回圣地亚哥工作，于是我联系了在圣地亚哥海军人事研究和发展中心的同事。通过联系，再加上一点运气，我再一次发现我自己人事系统的主管就在那个机构工作。通过他的帮助，我被介绍到政府承包商的领域工作，那儿有许多知名的I/O心理学家在不同的岗位上为政府工作。在从事这份工作的同时，我开始把更多的精力集中在海军人员的雇佣或选拔程序上；集中研究选拔工作成为贯穿我后来的职业生涯的一个新的专业领域。

海军是一个公立的组织机构，在为海军服务了许多年之后，我想尝试在私人企业或公司担任I/O心理学家。我想这样的工作会更加令人兴奋，同时可能对我更有好处。那时，我通过朋友获悉科罗拉多州（Colorado）的丹佛市（Denver）有一家大型电话公司要招聘人员选拔领域的I/O心理学家，于是我获得了这个工作机会。这个工作给我带来了我想要的公司工作经验，同时它也给我带来了作为一名公司I/O心理学家的一份最好的工作：担任一支全球化选拔团队的领队，为世界上最大的公司之一IBM公司服务。这是一项令人兴奋的工作，我们的团队制定了全球化面试程序，全球化技能分析的在线测验和人格特质（如客户导向技能）的在线评估。我们团队制定的程序影响到数千名申请者，而这些人后来被IBM公司所雇佣。技巧4：获得你所想要的工作取决于你的相关经验、声望、简历和面试情况。致力于

提高这些方面，就能够增加你成功的几率。

正如我的职业生涯所阐述的，I/O心理学家有许多不同的工作机会。可能其中的一种或几种会适合你。

256 资源

有关I/O心理学领域的额外信息的最好来源之一就是工业和组织心理协会(SIOP)。SIOP的网站(http://www. siop. org)和美国心理学会(American Psychological Association Division 14)的网站(http://www. apa. org)提供了有关研究生院、执照要求、硕士和博士研究生薪酬情况和就业机会的信息。SIOP年会里有一个就业配置中心，在那儿SIOP的成员能够参与许多招聘单位的面试。如果你想在I/O心理学领域寻求一份职业，那么你就应当成为SIOP的成员。根据SIOP网站上提供的数据，到2002年为止，SIOP的成员总计达到6 117名。

关于工作机会，我还要提出另一个观点：正如前面所描述的，I/O心理学和人力资源功能紧密地联系在一起。同样，它为那些进入该领域工作的人提供了功能性知识，而这一些功能性知识也是所有的管理者所必须知道的。所以这些知识使得I/O心理学家对于一般的管理岗位也具有竞争力，无论这些管理岗位是I/O领域内还是领域外的。

结束语

我希望现在你对成为一名I/O心理学家能够做些什么已经有了更好的主意。你能够在许多类型的组织机构中工作，包括私人的、公立的以及全球化的组织机构。事实上，你能选择从事的工作是多样的，可能也是你自己非常满意的。

参考文献

American Psychological Association. (2005, May). *Salaries in psychology 2003*. Retrieved July 6, 2006, from http://research. apa. org/

Medsker, G. J., Katkowski, D. A., & Furr, D. (2005). *2003 income and employment survey results for the Society for Industrial and Organizational Psychology* (Unpublished report). Alexandria, VA: Human Resources Research

Organization.
U. S. Department of Labor, Bureau of Statistics. (2006). *Psychologists.* Retrieved August 3,2006, from http://www.bls.gov/oco/ocos056.htm#outlook

第15章 在商务大厅：把咨询心理学作为职业

259

Judith S. Blanton[1]

我还在研究生院的时候，可没想到心理学家会像我现在一样为机构做咨询工作。这个领域大部分的同僚也是兜了几个圈子才到这里工作的。Leonard在1999年的文章中曾描述了一批最终成为资深顾问的人，他们从各个方向涌入这个领域。以我个人的职场生涯为例，当我在教育心理学系拿到了社会发展心理学的博士学位之后，找了份工作，对印第安事务署(Bureau of Indian Affairs)的大型政府项目进行评估。这份工作需要跨国访问各类种族的学校以便搞清规划的目标，衡量多种措施，尝试评判项目对学业表现的影响等等内容。不过很快，我

260 的兴趣就不仅仅是汇报项目中的问题了，而是努力使它变得更加完善。兴趣又进

① 需要特别指出的是，本书中出现了两个特定的名词：counseling psychology，consulting psychology。前者主要与本书第二编（临床与咨询心理学）所对应，即通俗意义上的"心理咨询"；而后者的含义则更广泛，具体到本章，特指在商业领域中的咨询。在翻译时，考虑到人们使用的习惯，我们将二者均译作"咨询心理学"，但还请读者区别对待它们的含义。——译者注。

Judith S. Blanton是一名高级顾问，RHR国际公司的专业事务的主席，这是咨询公司中管理心理学家的部门。她在奥斯汀(Austin)的德克萨斯大学(University of Texas)获得硕士学位，开始咨询职业生涯之前，在私营工业和教育机构工作。她是社会咨询心理学分会（美国心理学会第13分会）的主席，2005年获得该组织的卓越贡献奖。

作者为Ken Ball对本章的草稿提供的建议表示感谢。

一步转变为行动。我和我的同事们有的来自种族问题咨询机构，有的是美洲印第安人的父母，还有印第安事务署的雇员。大家都努力促成这些不同群体的协作，以便开发出有价值的项目。随着时间流逝，我从项目评估又进入到更广泛的咨询领域。我的工作重心也从为教育和政府机构服务变成为公司和企业提供咨询。

什么是咨询心理学，这个领域的人又在哪里工作

咨询是心理学技巧的特殊应用，还是两者遵循各自独立且迥然不同的专业知识和原则呢？这个问题由来已久，至今还争论不休。Lent(引用自 Boyce，2004)认为它们根本不是不同的领域，不过文中还提到，“这样更简单”，她评述道，“描述咨询心理学运用并活跃在哪些地方”比对它们归类要容易得多。无论它应该如何分类，作为这个领域的老手，我们要学习更多的方法、技术以及技巧，从而做出有效的咨询，并理解这个领域不断涌现的相关知识和文献。

我这样看待这个问题：大部分的心理学家都偶尔为同事、客户或者病人进行咨询，提供技术上的支持和所需信息。然而，对咨询心理学家来说，咨询变成他们工作的重心。他们并不是客户所属行业的专家(当然对于客户和商业的了解会带来帮助)，但是他们可以促使客户自己分辨事务的关键所在，从而做出必要的调整。

美国心理学会(APA)第 13 分会(咨询心理学会协会，Society of Consulting Psychology)在 2001 未来特别小组(2001 Future's Task Force)的报告中对咨询心理学家(consulting psychologist)这个角色提出了正式的定义：

> 他们肩负这样的责任：运用并扩展心理学家所具备的特殊知识，通过咨询的方法，解决各个领域与人类行为相关的问题。一个咨询心理学家应该被定义为：一个能够对组织或个人工作领域中的心理学问题提供专门技术支持的心理学家。他们只是对事件本身提出建议，并不对由意见被采纳而产生的后果承担直接的负责。咨询心理学家服务于自己的客户、个体、行政机构、公司企业或其他形式的组织。(APA's Society of Consulting Psychology，未注明日期)

简而言之，咨询心理学家用他们的知识和技术增进组织的效率，提升个人表现。咨询心理学的从业者广泛地活跃于各个领域。他们也许专攻某个行业(例如：为零售公司提供服务)，或者提供特定服务(例如：价格评估、培训及团队建

设)，还可能为政府机构、非营利组织及教育机构等工作。

咨询心理学家也可能像个体从业者一样独自工作。但是，当一个项目需要多个顾问时，他们也许要聚到一起。这种工作方式看来有日益增加的趋势。他们还可以选择待在小型的专业咨询公司，或者成为大企业的一份子，而那里还拥有心理学领域之外的众多专家(例如：工商管理硕士(MBA)，人力资源专家)。当然，他们也会在为个人或团体提供服务的机构或是公司、学校及行政机构的职能部门工作。

顾问兼职或全职皆可，大多数学者抽出些时间做咨询，把它当作教学和研究间隙的调剂品。心理学家也可能将咨询和临床实践相结合，例如：我的一个同事既为患者做临床治疗，也为公司开展团队训练，培训高级的主管。很多咨询心理学家只是把顾问当作兼职，作为他们日常工作的补充(例如：教学)。这种方法为正在积累实践经验的人，提供了坚实的专业基础。

咨询心理学家都做些什么

进行咨询需要的并不只是工作中的技巧，还包括如何得到工作、规划工作、应对客户以及管理咨询公司(对于那些独立经营的人)。下面的章节将基于工作本身，分别讨论这四个方面的技能。

▶▶▶ 工作中的技巧

20 世纪 90 年代末，社会咨询心理协会(APA 第 13 分会)开始明确为组织服务的咨询心理学家所需的能力。这个雄心勃勃的计划在创立了“咨询/组织心理学博士和博士后的教育及培训原则”之后得以完成(Lowman 等人，2002)。符合资格的人被分为三大领域的专家：个人、团体和机构。更确切地说，他们之间彼此覆盖，相互交叉，没有明确分类，而有效地进行咨询往往需要同时在三个领域开展工作。某些领域的能力在所有水平上都是很关键的，例如：评估、处理问题的技巧、采集信息和估算开销。然而，这样的分类在讨论工作类型和所需技巧的时候，还是很有用的。下面的章节会分别举例说明咨询心理学家在个人、团体和组织水平下所做的工作。这些例子只是以我自己的经验为标准来简单选择的。我希望他们可以描绘出这个领域的全景(从其他的角度考察这个领域，参见 Kasserman，2005)。

为个人工作

雇员的选择和评价

许多为企业公司服务的咨询心理学家都将他们工作的重点放在雇员的选择

和评价上面。其中涉及评估应聘者是否适合某项特定的工作。这类咨询工作的最初阶段通常要仔细分析胜任此工作需要何种知识、技能及态度。对于中低层次的工作，顾问可能会评定这一领域已获得较高成就的员工，将他们的得分或表现与只取得中或中低等成就的员工相比较。应聘者中谁拥有的特征和成功的雇员最接近，就更可能被雇佣。我们还会用标准化的测试来评测工作所需的特殊技能或额外的要求。咨询心理学家也会建立并管理一个评估中心，在那里应聘者会执行一些任务，以模拟他/她在工作中的实际表现。

而对更高级的管理职位，咨询心理学家也需要及时了解对这个职位，公司此刻最需要的是具备特定知识、技能和态度的人。但是，对于这些职位，我们通常无法依据对承担相同责任的人或前任的评测结果来建立标准。因为这个群体数量太少，而且未来的工作需要很可能与先前完全不同。由于企业的文化和需求都各有不同，在使用标准化测试时一定要小心谨慎。特别是对于较高层次的职位，任何测试都只是面试的补充。一个好的面试应该把重点放在该公司和这份工作的特定需要上，以便得到细节上的差异，这是标准化测试所做不到的。大多数情况下，咨询心理学家要提供书面报告，另外，他或她也会同有可能成为其上司的人（以及人力资源部门员工，或两者之一）讨论应聘者的优势和劣势。大体上来说，咨询心理学家也会给应聘者反馈，如果她或他接受了这个职位，可以借此规划自己如何融入公司，提高成功的适应工作（on broading[①]）的可能性。常规情况下，这个计划还包括了培训。

263

高阶主管培训（Executive Coaching）

高阶主管培训是咨询心理学中发展最迅速的领域之一。虽然，有很多非心理学家也担任培训师，但是咨询心理学家能够将其对人类行为的深入理解同商务文化知识相结合，在与公司或企业的主管工作时有其独特的效力。高阶主管培训与临床或咨询在许多方面有差异。大部分接受培训的人具有很高的才能。主管之所以会接受培训，是因为他们是有价值的员工，但是他们可能进入了高原期或者在某些特定的行为方式上存在不足，例如：缺乏耐性，与人沟通上存在问题。而当有的人有较高潜力，且把加速自身发展作为目标时，他们也需要参加培训。上述两种情况下的重点是使主管们在工作领域变得更加专业，而不是像治疗和咨询一样处理

① On Boarding Program 是针对新进人员的培训课程，公司期望经由培训弥补员工职位所需的知识能力和理念，使得他们可以迅速适应工作并作出贡献。——译者注

个人的问题。公司承担了培训的费用，他们希望能够在促进或提升工作表现方面得到回报。培训可能是短期的，不过大多数要持续3到6个月，还有些培训师要承担一年的培训工作。

360度或多评估者评鉴（360 - Degree or Multirater Surveys）

360度评鉴被设计为从个体周围获得反馈，这需要从自身、上级、部属和同事全方位收集数据。有时候，与个体打交道的关键客户群体或群体的代表也包括其中。顾问可能用任意一种标准化的评鉴方法，也可创建特定的评鉴方法，或在面试中收集数据。顾问整理结果，用图表的方式呈现，以便展示各个群体的反馈之间的异同。顾问就所发现的内容听取个体报告，常规上要基于这些反馈制定发展计划。通常，360度评鉴作为高阶主管培训成果的一部分。

264

流程咨询以及成为一个值得信赖的顾问

顾问常常会和高级主管或经理发展密切的私人关系，也可能正在建立这样的关系。他们更像一个可信的顾问或反馈意见的人，而不只是主持常规培训的培训师。"高处不胜寒"说来可能有点陈词滥调，但是确实如此。一些主管把咨询心理学家当作忠实客观的反馈来源，作为实践想法或者讨论难题的回音壁。

为团队或群体工作

咨询心理学家不只是为个体服务，也会和管理层团队（首席执行官及其直接下属（direct reports））、某部门团队或者其他类型的群体一起工作。这类工作有许多方向，下面的内容会提供一些例子。

团队的评估和发展

有时，咨询心理学家和新组建的团队一起工作，帮助他们加强凝聚力，找到未来方向，或者帮助已存在的团队制定计划，以更加有效地协同工作。例如，我有一份工作就是同信息技术部的领导一同工作。我要分别面试每个成员，获得他们与经理工作相关的背景信息，来辨别他们正在参与和未参与的工作是什么。我也会用问卷来评测团队多个维度的信息。利用这些数据，我制定了个静养的计划，我们在度假地讨论我们已经确定的事务、设定目标以及练习分辨哪些因素有助于我们达到目标。3到6个月之后，我们开了一些后续会议来评价这个流程。每次后续会议，我和我的同事帮他们明确其扮演的角色和承担的责任，并讲解一些遗留的困惑。

团队的冲突

小组成员并不总是能在工作中和谐相处。作为团队建设的一部分，我要先

对群体成员进行测试，估量他们如何应对冲突。我用工具汇总数据，并用图表将其呈现出来，作为讨论冲突管理的开端。培训过程中，我有时会和受训者及其老板一起出席会议，讨论如何解决冲突。 265

最近，我受邀干预这种问题：两个来自不同部门的工程师停止彼此讲话，但是他们必须为开发一个产品而共同工作。在那个时候，他们仅仅用邮件彼此沟通，这就影响了他们的工作，减缓了产品开发的速度。他们来自不同的国家，文化背景各异，这给交流带来了困难。每个人都觉得全是对方挑起了问题。我的任务就是使他们把注意力集中在自己的行为影响了工作这上面。我能确信他们不需要成为朋友，但是需要更为专业的处事方式，并充分地共享信息。

当团队压抑冲突的时候，也会陷入困境。我和群体一起工作，订立"面对冲突的原则"来帮助他们发展出一种文化，使得问题表面化，并用直接的、有建设性的方式来处理。

家族企业(Family Business)

许多咨询心理学家专门从事与家族企业相关的工作。这是个特别具有挑战性的领域，因为它不只需要理解商业事务，还需要家庭动力学(family dynamics)的知识。咨询心理学家需要很好地理解每个个体，在特殊的情境下他们如何交往，以及他们的私人关系如何影响他们事业上的目标。同胞的竞争、长期存在的怨恨和偏袒会使事务变得极其复杂。我在这个领域工作过的一个同事说，虽然他现在不做家庭治疗，但这个领域的早期训练是他的一笔资本。

组织环境下的跨种族管理

组内成员的种族、性别和道德观念都对小组如何共同工作(或无法工作)有着强烈的影响。某些咨询心理学家主要帮助多元化的小组有效地协同工作。我对跨越时区、国家和语言的组织有着特别的兴趣。当一个组织变得全球化和多元化时，他们就需要找到更好的方法来沟通。我的一个同事专门为全球化的企业和跨国团队工作。他描述了一个跨国团队，其成员来自日本、法国和美国，在决策和执行决策的时候遇到了困难。他发现，当日本人没有在口头上反对一个主意或事件时，美国人就假定他们是同意的。然而，对于日本人来说，用沉默这种行为方式表示承认是永远不会发生的。他们也很惊讶，当日本同僚在会议后并不执行他们的建议时，美国人会觉得莫名其妙。我的同事用他的简化问题和团队建设的技巧，使得小组对"同意(agreement)"的含义达成共识。士气得到提升，之后的活动也得以改善。 266

咨询心理学家也帮助组织改进他们的"虚拟团队"(virtual teams)。这些团队

的成员是地理位置上相互分散的群体，他们主要依赖或只是利用电子通讯的方式来交流以便共同工作。我曾和这些管理人员一起工作，他们尝试提出一些技巧，以便于监督来自九个时区的员工。这些员工通常通过邮件、电话、远程电话会议等多种计算机技术来进行交流。现在，越来越多的主管要管理这样的小组，其成员很少或从不一起开会，但要像团队一样共同解决问题和开发产品。对研究、技术和咨询行业来说，这都是一个充满挑战、激动人心的新领域。

为组织体系(Organizational System)工作

测量的开展和分析

咨询心理学家(包括工业/组织心理学家)经常为组织开发并实施一些关于态度、愉快感或气氛的测量。公司可能想要知道他们雇员关心的问题，以及他们在工作中的好恶。许多标准化手段被创造出来用于这一领域，咨询心理学家需要分辨什么方法比较合适，以及如何解释测验的发现。另一种可能是，他们会从最开始就定制或开发一种新测验。开发新的测量方式需要复杂的技巧和切实的努力以确保这个工具对于他们目标的测量是可靠且有效的。咨询心理学家通常不仅仅要实施测量并提供汇总数据，还需要理解这些发现背后的意义，而且经常要运用策略来处理在执行过程中产生的问题。虽然，测量的开展和分析需要复杂的技巧，大部分咨询心理学家把这项工作当作达到目的(组织促进)的手段，而不是目的本身。

267

变更和转型的管理

当管理的指导方向变动时，咨询心理学家可能要广泛地负责各类组织事务，包括帮助公司实施新的系统，开展新的方案，应对减小规模的需要，适应快速的发展，保证并购的平稳进行。例如，咨询心理学家可能要参与购并公司的早期审查评鉴(due diligence)过程，对其管理层或高级的领导团队进行商业方面的评估。其他的任务可能涉及开发和实施沟通计划(communication planning)。测量或面试通常用于理解正在合并中的公司的自身文化。在兼并或收购之后，咨询心理学家能帮助两个组织讲解他们文化或操作规程的不同之处。

为个体或组织系统工作的边界是变化的。举个例子，我曾经作为咨询团队的一员，在公司兼并之后为其选择新的管理团队。这份工作是在个人水平上的(主管评价)，但是它和组织转型又有深入联系。最初，我担心雇员接受组织外部人员的面试和评估时会感到自己受到威胁。我惊讶地发现，大部分的经理和主管都对这样做表示支持，因为他们认为咨询团队的介入可以提供客观的第三方观点，阐明获

得职位的标准。雇员分散在多个州，有些甚至在不同的国家。雇员所关心的只是他们是否了解高级执行官从收购公司选出的管理者。随着我们的干预，所有合适的管理者都有机会被考虑，且依据了清晰的标准，而这些标准是建立在兼并的新公司的需要之上的。我们并不做出选择，但是我们的评估提供的关键数据是辨别合格个体的工具。在兼并的过程中，我们也对关键执行官提供培训，以便使其能够自我改变来适应这个充满挑战的过程。

《百思买的巨大变化》(Big Change at Best Buy)(Billings和Gibson, 2003)描述了这家著名的零售企业经历了一次管理上的重大变化。公司花费大量的时间和金钱开发标准化的操作规程，但是发现许多店铺没有贯彻执行。这本书提供了一个研究案例，涉及如何鼓励员工和管理者执行并维持这些必需的改变。它也说明了一个咨询心理学家组成的团队是如何共同工作，以及他们如何与由百思买的雇员组成的内部团队互相合作，并完成这个计划的。咨询心理学家不只对变化过程有所帮助，他们也促进组织的内部机能的建构，以便更好地完成这一切。

268

人力资源系统的开发

咨询心理学家也参与多种人力资源系统的开发和实施，例如，针对管理绩效或继任者计划的系统，开发领导力和高潜力的课程，或者保持雇员的计划。其目的在于提升内部机能，提供最佳行为方式，或者评估组织当前的计划并提出改进的建议。为了成功地执行这些计划，咨询心理学家需要和内部的人力资源部或多种公司雇员共同合作。

▶▶▶ 工作获得和项目管理中的技巧

想要从事这类工作，你首先必须得到它，而且如果你独自工作，这就显得特别的重要。你需要一些技巧来建立关系网、开发促销材料以及促进销售。另外为了写出优秀的建议书，你必须能够腾出充足的时间，估计工作所需的代价。它将要花费几天的时间？我们将需要哪些材料和测验，它们的开销是多少？这些都不是在研究生院能学到的技巧，而在职业生涯的早期，我一直低估项目所需的时间和费用。我忘记了总是会出现无法预料的中断和问题。我可能正准备工作，但在进行之前，我却不得不等待其他人先完成他们的任务。幸运的是，我有知识渊博的同事，他们会在我最初的估计之上增加20%的份额，以便与目标大致符合。

然后，一旦你得到了项目，你必须管理项目，并应对客户。如果你有个复杂的项目，特别是那种需要指导其他咨询心理学家的项目，你必须具备项目管理的技巧。我们的公司坚信这种技巧如此重要，以至于在这个领域发展出了相关的内部

课程。现在在项目规划和管理方面存在许多有用的软件,例如:有些能帮助构建甘特图(Gantt chart)①

▶▶▶ 事务管理中的技巧

如果你作为一名雇员,事务管理的技巧并不是那么重要。但是如果你想要创建自己的私人业务,对于任何一个开始经营小型企业的人,培养一些必需的事务技巧是很有用的。如果你计划独自完成项目,特别是对顾问来说,你最好戴上如下职位的"帽子":秘书、接线员、管理员、健康方面的管理员(health benefits administrator)、会计、收银员、应付账款经理(accounts payable manager)、税务审计员(tax auditor)、保险代理人、办公室经理、旅行代理人、信息技术支持(information technology help desk)、市场副总裁、销售总监、活动企划(event planner)、资产置换基金管理(retirement fund)、总裁、首席执行官、首席财政(Chief Financial Officer)。对那些需要雇佣兼职或全职顾问的企业,额外风险也提高了。你需要处理选择雇员、薪金、奖金、管理绩效和质量控制方面的问题。

269

显然,决定开展私人业务需要仔细考虑。我有些同事开了他们的私人公司,但是只想把精力集中在咨询上,因此低估了管理事务本身所花费的时间而遭遇挫折。

职业所需的准备

美国心理学会第13分会制定了"咨询/组织心理学的博士和博士后学位的教育和训练原则",对成为一个咨询心理学家所必须的训练,提供了出色且细节详尽的描述。目前,博士的培训计划特别集中在训练顾问上,亚利安大学(Alliant University)于1999年开展这项计划。这个领域的大部分人是从工业/组织、咨询、临床、社会或其他心理学领域得到他们的博士学位,通过自学,工作经验积累,他人教导,继续教育的课程或各类咨询公司的内部培训课程,扩展了这方面的技巧。

我注意到,APA第13分会的指导原则强调在个人、团队、组织或系统水平上的训练。另外,他们强调调查和评估方面的知识是必需的:

> 基于研究与评价中的规章准则,行为科学与"流行"和时尚心理学在很大程度上可以得到清晰地区分。咨询心理学家需要学习这种方法来评价他们的组织干预(organizational intervention)工作,确保客户得

① 甘特图是表示项目中完成每项活动所需时间的条形图。——译者注

到最大的利润回报。(Lowman 等人,2002,p. 222)

除了对定量与定性的方法的理解之外,指导原则还建议咨询心理学家应在真实的研究项目中获得实践经历。训练的最后,咨询心理学还要涉及实际咨询中的专业事务,例如,伦理道德、保密原则、必备的证书、法律事务。因为,咨询心理学家要操纵组织中一个难以控制的世界,所以这些专业事务的练习是特别必要的。

270

两个机构为那些致力于学习更多咨询知识、提高咨询技巧的人,提供了很好的资源。咨询心理学协会(APA 第 13 分会)为想要进入咨询领域的心理学家提供正规学习课程。协会有冬季会议,提供继续教育课程,并为有经验的顾问提供对话的机会。《咨询心理学报:实践与研究》(*The Consulting Psychology Journal: Practice and Research*)是这个分部的官方刊物,其中的许多文章都提供了理论指导和案例,对初学者和高级顾问都有帮助。工程和组织心理协会(SIOP;APA 第 14 分会)也提供了不错的资源。它的年会中大部分日程的议题是与咨询相关的,包括相关领域最新的研究,而且能提供可靠的继续教育的场所。

关于咨询工作所需要的一系列训练,我想用自己博士后阶段的经历和所接受的训练作为例子进行解读。我对实施咨询、组织变更和商务相关的方面进行了大量的独立阅读(并且仍然在这样做)。除了阅读心理学文献之外,我还阅读了《华尔街日报》(*Wall Street Journal*)、《哈佛商业评论》(*Harvard Business Review*)及其他商业杂志。因为我成长在一个学术为主的非功利世界中,所以在咨询生涯的早期,我参加了南加州大学(University of Southern California)商学院的课程,它授予我一个管理方面的短期 MBA 课程证书。这个课程使得我不但理解了商业术语,还了解到商务人士思考问题的方法。只学习少量的商务用语就想要在这个圈子里工作,那就像只学习到一些词,例如自我、本我、超我,就认为你可以进行心理治疗一样。一个人不能只学习一种新的语言,而是要了解全新的概念体系。

此外,我极其幸运地加入了一家咨询公司,它在培训顾问方面,花费了大量的时间和金钱。当我进入公司的时候,我参加了许多由高级职员教授的内部课程。当顾问工作时,我跟在他们后面,他们对我参与的项目提出反馈和建议。每天,我的合作伙伴会阅读草拟的报告,质疑我的设想。在我的办公室中,我们开展针对关键客户的常规会议。在审查工作的过程中,我们讨论如下的事务:我们的工作是否针对客户的真正需要,我们如何衡量工作进度或成功与否,我们当前的努力和对后面的影响是怎样的,我们是否还需要做什么特别事情来增加价值。另一个优秀的学习工具是,当一次干预完成后,我们要听取相关报告。我们称之为"死后检验"

271

(postmortem)，这是一个机会，可以从成功和失败中有所收获。无论一个人接收怎样的训练，作为一名咨询心理学家，不断磨炼自己的技能是很关键的。

为什么我选择咨询作为职业

咨询是一个多元化的领域，我可以提出许多选择这份工作的原因，这里我只给出五点。

首先，我发现这项工作本身很有趣，而且对我的智力是个挑战。即使像在应聘者的常规评价这样的工作中，了解个体的复杂性，以及他或她是否适合这个新职位，并认真严格地进行分配，也是充满挑战性的。这种多样性提供了一个机会(甚至是必须要这样)运用你在学校中(和任何地方)学到的任何东西。

第二，顾问这个职业提供了一个很好的学习新事物的机遇。就像一个人类学家，咨询心理学家介入许多不同的文化中。我的职业经历中，我为各类组织服务，有《财富》前100强公司、小型家族企业、印第安人部落理事会、学院管理部门。与他们一起工作，我学到了报纸、电视、电影业如何运作，开发航空器所面临的挑战。我发现即使操作那些看起来像门闩一样简单的东西也比想象中要更加困难。我获得了科学实验室、保险公司和电子仪器零售业的内部知识。

第三，我喜欢一个人不时地面对临时出现的状况，并在没有安全保障的情况下来操作。经常情况下，我为某次干预，例如进行团队建设的休养计划，制定了清晰的日程，包括特定的时间表，甚至PPT的介绍，临时却要全部抛弃，转入完全不同的方向。因为我感觉到这个团队需要对某个议题深入探讨，或者发现一个新的事务需要迅速直接地进行探讨。尽管这些挑战最初使人头晕眼花，但是成功地扭转困境需要很高的创造力，而这带来了自我满足感。

第四，我享受和聪明、有才能的人一起工作。我们的许多客户都会给人留下深刻印象，他们处理大量事务的方法极其专业。我很荣幸自己可以从那些我评估和指导的人的生活经历中有所收获。通常，我不是做些补习的工作，而是帮助出色的人变得更加出色。与那些聪明的心理学同事一起工作也是激动人心的事情，我能与他们互相分享，彼此学习。

最后，我从帮助改善个人和组织的状态中获得了极大的满足感。看到和领导争执的执行官肯定了他们两者的关系，失调的团队开始和谐地共同工作，一个艰难的机构变革顺利进行，我得到极大的满足感，因为是我促成了这些积极的变化。

财政报酬

咨询心理学家的财政报酬分布范围很广。咨询心理学可能是薪水最高的心理学领域，但是许多人也需要用其他工作来补贴他们的咨询工作，因为他们没有稳定的业务。对于那些得到平常薪水的人来说，顾问的报酬组成是令人担心的。得到这份工作，并不等同于能在高竞争里的环境中工作。特别是，存在一张写着营业额的账单决定着薪水。这个领域的许多人独自拥有固定的业务，比留在学院或其他带薪的职位带来了更多收入。企业中的个体可能拿到六位数的薪水，但也同样可能离开这个领域或在其中挣扎。在营业额上保持高水平的咨询心理学家也要考虑所付出的代价过多。他或她也许会遭受这样的打击，当比较总收入和纯利润的时候，发现支票上收支平衡。

一个例子可以说明收入是如何上下波动的：咨询心理学家可能依赖一个主要的客户，但当他们在公司内联系的人离开了，全部的合同就失效了。心理学家的账单几乎一夜之间就从成百上千美元变到零。而找到同等价值的客户可能要花些时间。

即使那些为咨询公司工作的人的薪水每年也有很大不同，这依赖于个人的营业额和公司的总体成功。2003 年，APA 工资调查（Pate，Frincke 和 Kohout，2005）报告，该行业人员的薪水从 84 000 美元到金额超过六位数不等。咨询公司大体上会给员工支付中等水平的工资，但是如果个人业务水平较高，有机会得到其收入的两倍（甚至更高）的奖金，但这只是一种可能性。在一个公司内，同事之间的工资可能相差 100 000 美元甚至更多。在咨询领域，这种差异更多地与业绩有关，而不是资格。

273

职业的缺点

咨询有许多优点，我在描述自己选择这个专业的原因时已经提到了。但是，这个领域也有其缺点。旅行是有趣和多彩的，却也令人异常疲惫。你也许要花费50%—80%的时间在路上。这种时间表给家庭生活添加了压力。与高能力的客户工作是让人兴奋的事情，却也充满了挑战和要求。很少有人会敬畏博士学位，因为它表明你是刚刚成为顾问。

因为大部分顾问都是自己工作或为咨询公司工作，商务发展的压力总是存在的。独立的顾问找不到项目就没饭吃。在咨询公司，你能为自己和同事带来多少利益影响着你的奖金、晋升甚至工作本身。

职业成功需要的品质

对于心理学家，你的个性特征至少和你所具备的能力一样重要。学生们经常问"哪些特别的课程能使我取得成功"，我在这一章的前面就提到了，某些领域的知识特别重要，但是它并不是通行证。我相信，很长一段时间内，个人风格、专业表现以及人际交往能力都是区分出优秀咨询心理学家的要素。你需要联系你的客户群，并取得他们的信任。例如，如果和工厂的生产管理员一起工作，咨询心理学家不能看起来太学术或太理论化，否则他们将你作为"象牙塔"中的人被忽视。如果你想要和高级主管一起工作，你必须用适当的方式与其交流，有决断力、要求严格且快速的工作方式才能赢得信赖。那些习惯受制于人的个体无法做好这项工作。迅速建立和谐、相互信赖的关系的能力是必需的。交流技巧很重要，商务人士对于冗长复杂满是术语的表达没有耐心。无论口语还是书面语，咨询心理学家都需要流畅的表达，而不要自命不凡。他或她需要明白这一点，并把注意力集中在这上面。

274

毅力和精力都是很关键的。我曾见到过一些优秀的人离开这个领域，因为他们发现工作的步调太快，令人筋疲力尽。咨询心理学家可能把主要的时间花费在乘车见客户或者在飞机场等着乘飞机回家。咨询时，你不必要表现为一个外向的人，但是如果你是内向的人，当你开始工作很长时间以后，你需要找到补充能量的方法。例如，如果你正在举办一次外出静思会(off site retreat)，你可能要同参加会议的人一起用餐(也许还要喝酒)直到晚上。当他们上床睡觉的时候，你也许还要和同事听取报告，修订明日的计划，工作到很晚。社会活动中的信息对于顾问也是有用的。因为每件事情都能提供数据，即使是在像打高尔夫这样的娱乐项目中，你也要履行自己的职责。在这种非结构化的时间中，你也能得到与团体动力和团体成员工作方式相关的知识。

在那些有才智的人中，好的咨询心理学家不只要聪明，还要有较高的学习能力。成功的咨询心理学家就像一块海绵，迅速吸收有价值的知识和技巧，并能在各种知识间轻松转换。出色的工作需要系统化思考的能力，也就是，把组织看作一个

相互关联的系统，当对某一方面进行干预的时候，也会影响其他方面的功能。思维的灵活性很重要，它使得不同的观点相互融合。我和我的同事谈到成功的心理咨询学者都拥有“直升机式的思维模式”：那就是，他们通晓理论，能驾驭实践，看到事务的全貌，但是一旦随后降低高度来检验的时候，却能很好地处理那些细节。

非常成功的咨询心理学家有很高的成就动机，以高标准要求自己，具有竞争力。那些在公司工作的人也需要作为团队的一部分好好工作，而不能总是像个明星。好的团队关系需要每个人把自我满足和独立承担融合起来，并同时保证高度的合作精神。坚韧和冲劲都很重要，特别对于从事商务开发的人。成功的咨询心理学家通常有很强的客户导向性，为客户的每一个进步感到特别骄傲。同时，他们对他人的赞同没有过高需要。咨询心理学家的工作通常都是要对有权势的人说出事实的真相，而这些信息也许不会让他们感到愉快。希望被人欣赏没有问题，但是你不需要被欣赏，你应该是一只斯伯林格斯班尼犬[①]（springer spaniel），敏锐且忠于事实，而不只是进行咨询。

我个人所知最好的咨询心理学家都具有自我觉察精神：他们能协调自己对他人的影响，也很敏锐，能够把微小的线索从环绕它们的事物中挑出来，在处理不同的状况和个体时，能够运用他们对每个人的了解。咨询心理学家需要能理解听众的反应，根据各类状况和不同对象进行调整。

坚持到底和良好的组织能力都是不可缺少的个人品质。缺少对细节的注意，例如拼错一个关键主管的姓名或搞错了一张账单，是致命的。我的一些同事工作效率很低，因为他们不能调整自己适应多种需要，或不能持续地修改计划，或无法处理连续的电话和邮件。技术的使用（例如：带有复杂办公软件的笔记本电脑，掌上电脑，黑莓（Blackcerries）智能手机）让后勤工作变得简单，但是咨询心理学家还要对信息的洪流进行组织和排序。

咨询心理学家典型的一天

我作为咨询心理学家最喜欢的事情之一就是，我从没有“典型的”一天。每个人的工作都是不同的，我自己每年甚至每天都在变化。有人从事内部工作，有人为

---

① 斯伯林格斯班尼犬（springer spaniel），也叫斯伯林格（Springer），身材灵便，耐力持久，最初用于捕猎时惊起猎物，现在还常常作为警犬，执行如物品嗅探等任务。——译者注

政府组织工作，有人独自工作，有人作为大公司的一份子，他们拥有和我不同的工作经历。例如，对于我，商务发展要耗费全天的时间；相关活动包括同潜在的客户共进午餐，作报告以提高他人对我工作的了解，或者开发市场营销品。

虽然没有典型的一天，我还是可以举个例子，关于并不特别的一天。我起得很早，早饭前查看电子邮件和语音信箱，确保我不用取消计划或对其进行重大调整。今天早晨，我要为客户公司，对首席运营官（chief operating officer）的应聘者进行评估，所以我花几分钟的时间回顾了胜任这份工作所必需的因素，这是我上周面试过首席执行官和高级职员之后记录下来的。当我开车穿过街道，驶向客户办公室的时候，我的手机响了，回拨后收到了语音信箱的留言，然后和我的助理就一些管理工作进行了确认。当我到达客户办公室时，我进入与应聘者会面的会议室。我和人力资源部副主席进行了一分钟简短的谈话，他们希望我选择会面地点（尽管这个会议室属于客户的办公室，我们在我的办公室或候机大厅会面也很好）。

276

面试之后，我再次核对语音信息，也许回复一两条。在返回办公室的路上，我随手买了个三明治，在核对电子邮件的时候吃。下午，我和一个同事在我办公的会议室，敲定下个星期的外出静思会，将有市场部的十几个成员参加。在我们工作进行当中，我和我的助理确定他收集的关于外出静思会的所有活动都备份过了。我决定增加一份宣传单，并在助理为参与者把材料打包的时候影印了一份。我重新规划了一个被取消（第二次被取消）的针对潜在客户的会议。我开始填我明天的预期开销表（这是我最不喜欢的工作）。我为今天早晨的问卷打分，它是面试评估的一部分，然后开始完成评估报告。因为我想明天要给客户一个口头反馈，所以依照我明天的计划，我也许今晚要用笔记本电脑完成报告了。在上床之前，我最后一次查看了电子邮箱和语音信箱，以及我明天的计划。我明早 8 点要在小镇的另一端和我之前咨询过的一名主管共进早餐，他刚刚在一家新公司找到工作。这意味着我不得不把闹钟调早一些。

结束语

咨询心理学可以作为兼职或全职的一种选择，它变化多端，充满刺激和各式各样的需求。成为一名咨询心理学家，对大部分希望在其他心理学领域扩展自己的初级训练的心理学家是一个不错的选择。目前至少有一所研究生院具有针对本领域的训练，还有许多其他的研究生课程提供与多种咨询领域相关的大作业（coursework）。

咨询领域也在扩展,心理学家正在寻求把他们的技巧用在精神健康和健康领域之外的机会。咨询提供了一种可能,使得他们将自己的心理学技巧运用到更为广阔的范畴中,包括商务、公司、政府机构、学术机构和非营利的领域。

网上资源推荐

美国训练和发展协会(American Society for Training and Development):http://www.astd.org/

创造性领导中心(Center for Creative leadership):http://ccl.org/

人力资源计划协会(Human Resource Planning Society):http://hrps.org/

领导与领导学会(前身是非营利组织杜拉克基金会)(Leader to Leader Institute, formerly the Peter F. Drucker Foundation):http://pfdf.org/

咨询心理学协会(Society for Consulting Psychology):http://apa.org/division/div13/

人力资源管理协会(Society for Human Resources Management):http://shrm.org/

工业组织心理学协会(Society for Industrial Organizational Psychology):http://siop.org/

参考文献

APA's Society of Consulting Psychology (n.d.). *The Society of Consulting Psychology home page*. Retrieved July 19, 2006, from http://www.apa.org/divisions/div13/InsideIndex.htm

Billings, A., & Gibson, E. (2003). *Big change at Best Buy*. Palo Alto, CA: Davis-Black.

Boyce, J. (2004). New dog, old tricks: Defining consulting psychology for the new professional. *The Consulting Psychologist*, *6*(2). Retrieved July 19, 2006, from http://www.apa.org/divisions/div13/Update/2004Fall/SpotlightOldDog.htm

Kasserman, J. (2005). Management consultation: Improving organizations. In C. J. Habben, T. L. Kuther, & R. D. Morgan, (Eds.), *Life after graduate school in psychology: Insider's advice from new psychologists* (pp. 183 - 195). New York: Psychology Press.

Leonard, H. S. (1999). Becoming a consultant: The real stories. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *51*, 3 - 13.

Lowman, R. , Alderfer, C. , Atella, M. , Garman, A. , Hellkamp, D. , Kilburg, R. , et al. (2002). Principles for education and training at the doctoral and postdoctoral level in consulting psychology/organizational. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, *54*, 213 - 222.

Pate, W. , Frincke, J. L. , & Kohout, J. L. (2005). *Salaries in psychology: 2003 report of the 2003 APA Salary Survey*. Retrieved July 19, 2006, from http://research.apa.org/03salary/homepage.html

第四编　其他领域

第16章 军事心理学：对心理学专业知识的灵活应用与实践

Debra L. Dunivin 和 M. Victoria Ingram[①]

281

在心理学领域中，最吸引人且报酬最高的职业之一就是做军事心理学家。军事心理学家具有双重职位：他们既是心理学家（研究或临床）又是军官。两者都是光荣而且要求严格的职业，拥有悠久的历史传统、正直且受人尊敬。一个世纪以来，心理学和军事紧密相连，在这段时间中，心理学家有机会在军队中进行训练、讲授、研究、实践和咨询。而一些早期的心理学应用研究和临床实践就是在军队中进行的。

282

在世界大战中对军事人员的评选和对伤员的治疗标志着临床心理学专业实践

① Debra L. Dunivin，哲学博士，美国职业心理学委员会（American Board of Professional Psychology，ABPP），沃尔特里德陆军医疗中心心理部主管。她在圣路易斯大学获得临床心理学博士学位并且担任防务部精神病药理学研究项目的研究员。目前 Dunivin 博士的军衔是美国陆军中校。在进入军队任职前，她在一所公立学校当过心理学老师，做过私人家庭顾问，在国会山做过美国心理学会的科学研究员。

M. Victoria Ingram，心理学博士，美国职业心理学委员会，担任沃尔特里德陆军医疗中心临床心理学实习项目主任。她在佛罗里达心理学学院获得临床心理学博士学位，目前她的军衔是陆军少校。在过去的10年里，她在陆军博士前和博士后训练项目中担任过多种不同的职务。

本章中的所有观点都是作者私人的观点，不能被用来解释为海、陆、空或防务部门的官方意见。

的出现。心理学领域中其他的职业几乎不可能让从事该职业的人直接处于危险的境地，也很少提供如此多的专业活动、展现领导能力的机会、对科学最前沿的贡献、心理学的实践以及培训为国家服务的人才。在本章中，我们将为那些选择军事心理学作为自己职业的人们讲述许多受训的机会以及后续分配的问题，包括实习期、研究期、其他专业的培训活动、研究和临床的现役职位、美国海陆空军预备役心理学家。我们也会引用一些现役心理学家的个人报告，其中有很多人都曾参加过战争。

军事心理学生涯的开始

许多军事心理学家的博士前实习都开始于某所大的军事医疗中心。一些人在完成了民间实习后进入军队；一些人则以现役军官身份进入军队服役大学(Uniformed Services University)攻读健康科学，而其他的现役军官在民间大学完成了学业。无论你是通过实习、完成民间大学的学业或特许的心理学家(“直接就任”)进入军队的，一些基本要求都是一样的。通过实习和直接就任者必须满足军队服役所规定的健康标准、年龄限制和公民权。军队绝不会对性别、种族、宗教、伦理、国籍有歧视。(当前防务部门的政策不允许同性恋公开地在美国军队里服役)

所有的军官必须符合个人行为评判的标准，以获得一张机密级别的安全许可证。许多在特殊部门或军队情报部门工作的军事心理学家要求满足更高的标准以获得顶级机密许可。除了这些要求外，现役的心理学家必须完成对其他军官所要求的特定种类的军事训练，而这些训练在不同的部门是不同的。举例来说，在实习开始前或第一次直接委派前，海军和空军分别要求心理学家去军官训练学校进行为期6周的学习，并且接受为期4周的委派军官训练课程。而陆军要求心理学家接受为期10周的军官基础课程。依据服役期的长短和任务的分配，心理学家随后还要进入许多军事学院和学校学习课程。这些学校的课程主要用来强化军事知识和防御策略，例如领导能力的培训和其他一些增强特定岗位能力的技能。

283

▶▶▶ 实习期

研究生想要申请进入军队实习的话，必须报名参加美国心理学会认证的临床或咨询心理学项目。在心理学博士后协会的三个分支实习过的人或在全国计算机竞赛项目中实习过的人能够优先挑选他们首选的实习岗位。海陆空军的奖学金和助学贷款项目都不同，其中一些项目具有时间效力。在一个实习岗位上寻求一位

训练指导的帮助是个极佳的方法，该方法能确保你得到更多具体的信息，并被介绍给医疗或护理招募者。每个军事分支部门都会有招募人员，他们专门负责健康护理人员的招募。健康护理招募人员既对训练项目的应聘过程负责，也对参军的应聘过程负责。下面的段落提供了一些基本的信息，这些信息目前是有效的，但今后可能会有所变动，因此请点击列栏 16.1 中的网址并更新最新的信息。

陆军通过健康专业奖学金项目（Health Professional Scholarship Program, HPSP）来吸引合格的学生进入军队实习。这个项目提供 2 到 3 年的奖学金以解决所有学生在这段时间里的学费、书费和生活费用（奖学金年中包括了一年的实习期）。该奖学金对所有报名参加美国心理学会认证的临床或咨询心理学博士项目的学生有效，申请人将在奖学金年开始前的十月份拿到钱。HPSP 奖学金竞争很激烈，陆军健康护理招募人员将对申请人进行审批，因此感兴趣的学生需要和他们的陆军招募人员联系。无论是否申请到奖学金，每个学生都必须加入陆军并接受为期 3 年的部队实习。拿到奖学金的学生还需要在学校里完成一些现役的训练。对临床心理学来说，HPSP 奖学金仅在陆军中有而在其他军种则没有。

284

列栏 16.1

在线军事心理学资源

网站名称	网站地址
在线美国心理学会通讯文章	
服役的机会：军队心理部门为训练下一代的军事心理学家而设立奖学金 2005 年 1 月，第 36 卷，第 1 页	http://www.apa.org/monitor/jan05/closer.html
首要关心的途径 2004 年 11 月，第 35 卷，第 10 页	http://www.apa.org/monitor/nov04/paths.html
心理学和战士 2003 年 12 月，第 34 卷，第 11 页	http://www.apa.org/monitor/dec03/soldier.html
无法忘记的训练 2002 年 2 月，第 33 卷，第 2 页	http://www.apa.org/monitor/feb02/unforgettable.html
军事心理学家对攻击的回应 2001 年 11 月，第 32 卷，第 10 页	http://www.apa.org/monitor/nov01/militarypsych.html
海军将让更多的心理学家登上甲板 1999 年 7、8 月，第 30 卷，第 7 页	http://www.apa.org/monitor/julaug99/n13.html

网站名称	网站地址
军事研究心理学	
军队医疗运作研究项目	http://www.momrp.org
海军潜艇医疗研究实验室	http://www.nhrc.navy.mil/nsmrl/
沃尔特里德陆军研究所	http://wrair-www.army.mil/default.asp
海军医疗研究中心	http://www.nmrc.navy.mil
空军毒物学	http://www.hes.afrl.af.mil/hest/toxicology.htm
海军空间实验心理学	http://www.navyaep.net
军队健康护理招募处	
空军	http://www.airforce.com http://www.airforce.com/careers/healthcare/index.php
陆军	http://www.goarmy.com http://goarmy.com/amedd/m_service/index.jsp
海军	http://www.navy.com http://www.navy.com/healthcare/medicalservices
其他相关的网站	
2006年常规军事补偿表	http://www.defenselink.mil/militarypay/pay/index.html
美国心理学会军事心理学分支，第19分支	http://www.apa.org/about/division/div19.html
军队服役大学健康科学	http://www.usuhs.mil/mps/Psychology/index.html
空军心理学家协会	http://www.usafpsychologists.org

285

空军和海军通过提供助学贷款项目来吸引申请者，该项目将在服役后的几年中生效。从某种意义上说，该项目被用来作为留住学生的方法而不是要求学生实习后必须服役。这些项目竞争激烈而且无法保证每年都能申请到。一旦空军和海军心理学家完成了首次委任，他们就可以申请健康专业贷款项目，而一旦获得贷款，他们将增加额外的服役期。合格的申请人得到的贷款金额和服役期在不同的部门中是不同的，贷款的最高金额为100 000美元，服役期在2到4年之间。

进入军队的心理学实习生作为新的军官，他们的军衔在海军中为海军上尉，在空军中为上校，陆军中为上尉。虽然这些军衔的等级是一样的，但术语的不同正说明了不同军种间具有许多差异。近几年来，陆军和空军的博士前实习项目被称作住院医生实习期(residencies)，而这些学生被称为住院医生(residents)，以

便于定义医疗实习生和住院医生在同一背景环境下的训练水平。虽然陆军已经恢复使用实习生(intern)和实习期(internship)这两个名词,但空军还是继续使用住院医生和住院医生实习期。而海军则一直沿用实习生和实习期。(在本章中,我们将采用实习生和实习期这两个名词)。军队临床心理实习项目都以全国主要的医疗中心为基础(见表 16.1)。美国心理学会对所有的实习项目授权并且根据现存的最古老的认证程序进行授权。在写这篇文章的时候,该项目已于七月在海军中实行、八月在空军中实行、九月在陆军中实行。

表 16.1　军事临床心理学实习项目

分支部门	地　点	网 站 地 址
空军	马尔科姆戈若医疗中心,马里兰州,坎普斯普林斯	http://www. mgmc. af. mil/res_site/index. htm
	威尔福德霍尔医疗中心,德克萨斯州,圣安东尼奥	http://www. whmc. af. mil/clinics/psychology/residency. asp
	赖特帕特森图医疗中心,俄亥俄州,德顿市	http://wpmc1. wpafb. af. mil/psychology/index. htm
陆军	布鲁克陆军医疗中心,德克萨斯州,圣安东尼奥	http://www. bamc. amedd. army. mil/mededu_new/GME/GME% 20RES% 20Prog% 20Description/Clinical_psychology. htm
	德怀特迪艾森豪威尔陆军医疗中心,佐治亚州,缅因州	http://www. ddeamc. amedd. army. mil/clinical/MentalHealth/Psychology/psych_intern. htm
	马迪甘陆军医疗中心,华盛顿州,塔科马	http://www. mamc. amedd. army. mil/new _ bhd/dept_psychology/residency/psycres. html
	雀普尔陆军医疗中心,夏威夷,火奴鲁鲁	http://www. tamc. amedd. army. mil/residency/mchkph/cprp. htm
	沃尔特里德陆军医疗中心,华盛顿特区	http://www. wramc. amedd. army. mil/departments/psychologu/residency. htm
海军	国家海军医疗中心,马里兰州,贝锡勒	http://www. bethesda. med. navy. mil/careers/navy_psychology_internship/NNMC_internship. aspx
	海军医疗中心,加州,圣地亚哥	http://www. bethesda. med. navy. mil/careers/navy_psychology_internship/NMCSD_internship. aspx

每个实习项目都有同样的总体目标:训练知识渊博的心理学家来为现役的军人和他们的家人以及退役军人提供服务。每个实习项目的训练包括心理评估、心理调节、心理咨询、军队教育。此外每个项目还有独特的特点和课程。一些实习项目主要在以下的几个领域能够专科轮换,它们是护理心理学、健康心理学、儿童心理学、咨询和联系、临床精神病学、神经心理学、军事心理学、药物滥

287 用、研究活动。在财政和行政上心理学训练项目都得到了很好的支持，而且每个项目都会有全国公认的杰出访问教授在他们的专业领域举办研讨会。Roger Greene（明尼苏达多项人格测验），Phil Erdberg（罗夏墨迹测验），Dennis Turk（疼痛处理），Frank Andrasik（生物反馈），Erin Bigler（神经心理学）等心理学家都是军事训练项目的正式推荐人。

全国的军事实习生通过心理学训练项目可以挣得很多的薪水和福利（财政补偿将会在军旅生活的福利部分中讨论）。完成军队实习项目后实习生不但能直接获得一份工作，而且在许多州，毕业生可以用有效博士后学时来申请认证。认证预备课程一般可以通过资助来进行。军事心理学家可以选择申请美国任何州或地区的认证，而且他们可以不在认证所在的州实习而直接在他们所在的军事部门实习。在完成了1年的实习项目后，毕业生将进入为期3年的服役期，在此期间他们将获得额外的经验和指导。有时候毕业生接到的任务不允许有别人指导，但他们所做的努力将确保他们尽早地在实习期后获得认证。

▶▶▶ 研究期

军事心理学家会有很大的机会继续接受专业培训，包括特别的研究期。博士后研究期在不同的年份和不同的部门间会有所不同，研究地点包括有名的民间大学、主要的军事医疗中心或者其他军事研究所（见表16.2）。在美国，军事研究期包含在首次博士后项目中，以获得美国心理学会认可。最近由军方提供的特别研究期包括神经心理学、临床健康心理学、儿童和幼儿心理学、航空心理学、法医心理学和临床精神药理学。最近在特殊军事部门和情报部门中都会为军事心理家提供研究的机会。2005年，海军在其特殊军事部门中实行了一项博士后研究项目，包括在全球反恐战争中在一些防务部门和民用部门进行训练。此外，所有军事分支部门都提供财政资助以提高美国职业心理学委员会的学术地位并为这份荣誉提供一份年金。

表16.2 军事心理学博士后研究项目

分支部门	专　业	地　点
空军	航空心理学	民间安置点[a]
	临床健康心理学	威尔福德霍尔医疗中心
	法医心理学	民间安置点
	神经心理学	民间安置点
	幼儿心理学	民间安置点
	特别军事行动心理学	空军情报部门

续表

分支部门	专业	地点
陆军	儿童和幼儿心理学	马迪甘陆军医疗中心
		雀普尔陆军医疗中心
	健康心理学	雀普尔陆军医疗中心
	神经心理学	雀普尔陆军医疗中心
		沃尔特里德陆军医疗中心
海军	健康心理学[b]	雀普尔陆军医疗中心
	神经心理学	民间安置点
	幼儿心理学	民间安置点
	特别军事行动心理学	多个民间安置点和防务部门

[a]在有名的民间大学完成研究期。[b] 为期 2 年的健康心理学研究期包括了临床精神药理学的训练。

▶▶▶ 军事研究所项目

在 1994 年,美国国会授权在军队服役大学健康科学系(Uniformed Services University of the Health Sciences, USUHS)和 F. Edward Hebert 医学院的临床心理学系建立博士项目。该项目整合了临床心理学、健康心理学、组织心理学的理论和技巧来训练军事临床心理学家,以提供公共健康护理服务。美国心理学会自 1997 年就已认可了该项目。

288

USUHS 的研究项目遵循科学家兼实践家的训练模式。虽然该项目对应用临床心理学中知识和技巧的发展作用很大,它也同样认可心理学发展中批判性思维技巧的重要性,并把其运用到真实环境中,尤其运用到军队、公众健康和医疗环境中。临床心理学、健康心理学、行为药学领域都很重视基础和应用方面的研究,尤其强调对社会心理、行为和心理生理层面的研究。

USUHS 研究项目的课程包括研究生院和医学院的课程、相关的研究活动、临床训练和一些教学经历。临床实习课由富有经验的有执业资格的临床心理学家指导和监督。要完成博士项目,就必须独立地做学术性的工作来为专业知识打基础,并要求 1 年的临床实习。该项目的毕业生能够获得军事健康护理的领导职位,其中许多人已因他们的工作而获得了奖励和赞誉,有些人已在临床出版刊物中发表了论文。

289

USUHS 的医疗和临床心理项目既对公众也对军人(包括军官和士兵)开放。每个军种有不同的申请标准、申请过程和服役期。例如:空军军事人员能够直接申请 USUHS 项目,但必须征得他们上级的同意,他们在毕业后将履行 7 年的服役

期。海军部队中既有来自民间的挑选者，也有军队服役者，早期的服役军官可能会降级而新征集的军人接受了该项目将会被委任为军官，而他们也要履行7年的服役期。陆军申请者必须分别递交一份申请给USUHS和陆军委员会，这份申请包括了长期健康教育训练项目，而申请者要履行6年的服役期。以上这些信息并不十分完整，感兴趣的人可以联系学校、教育管理处或健康护理招募人员以了解更为详细的申请过程。

现役军事心理学家的工作机会

军队在训练、教学、行政、研究、实践和咨询中为心理学家提供了广阔的机会。这节将着重讲述一些提供给现役军事人员的机会，当然在军队中还有许多其他职位对民间的心理学家开放。海军和陆军有两大类的心理学家——临床心理学家和研究心理学家。空军没有把研究心理学家分为一类。然而，一些海、陆、空军的临床心理学家在他们的临床工作外也做一些研究。

▶▶▶ 军事研究心理学家的职责

290

军事研究心理学家的人数要远少于军事临床心理学家，然而他们的人数还是很多，贡献也是显著的。他们的专业背景包括工业心理学、组织心理学、社会心理学和实验心理学，而他们所从事的领域也各不相同。军事研究心理学家研究人事训练和筛选、人的因素和安全、建模和模拟、知识习得、基本行为机制和医疗研究。他们研究人类行为和人因工程（例如：提高人机界面的效率以改进系统和设备的功能）。他们也做一些关于环境医学、负面影响的冲击和极端环境对行为的影响研究。其他的研究课题包括领导和团队效率、执行政策的水平、战略决策的制定和多国军事力量间的联络。军事研究心理学家既在野外也在实验室中做一些关于战斗压力、遣返战俘、人质谈判、军事情报、战略储备、战时行动、和平保持和人道任务的研究。

类似于军事临床心理学家，军事研究心理学家会被分配到全国各地和国外。许多陆军研究心理学家被分配到位于华盛顿特区的沃尔特里德陆军研究中心或者位于德国海德尔堡的战地医院。其他的委派地点包括位于阿拉巴马州卢卡尔堡的航空医疗研究实验室、位于马里兰州迪雀柯堡的美国陆军医疗研究实验室和物资司令部、位于华盛顿特区麦克纳拉堡的陆军研究学院。海军空间实验心理学家（他们的特别训练将在下段阐述）被委派在不同的地方工作，包括在弗吉尼亚州波士顿

的海军研究室、位于加州圣地亚哥的海军健康研究中心、华盛顿特区的海军研究实验室、位于佛罗里达州奥兰多的海军航空系统司令部、位于加州莫费特菲尔德的航空航天局艾姆斯氏研究中心、位于弗吉尼亚州阿林顿的高级防御研究项目机构、位于佛罗里达州潘萨科拉的海军空间医疗研究中心以及遍布全国的海军行动医疗所。

在佛罗里达州潘萨科拉的海军航空站内的海军行动医疗所，海军为空间医疗实验心理学家提供了特别的培训。课程的第一部分为运动心理学和运动医学，其让学生接触到飞行中的生理压力并让学生增强对海军医疗部门海外任务的理解。291 课程的第二部分集中于空间心理学和人因工程及行为的课题。课程的第三部分包括海军航空学院指挥部的预备航空指导和位于佛罗里达州密尔顿的怀特菲尔德航空训练司令部的飞行指导。航空训练让学生以机组人员的视角接触到飞行中严酷的和应激的情况。当海军军官完成这 6 个月的课程后就被称为空间实验心理学家，他们保持着随时待命的状态并在海军航空医疗中担任着关键的角色。而陆军和空军对临床心理学家提供更为简短的空间医疗心理学和航空心理学课程。

▶▶▶ 军事临床心理学家的职责

军事临床心理学家在不同的部门和时期中的工作是不同的，然而军事临床心理学家在刚开始他们的职业生涯时，他们的工作仍有许多相似性。分配给初级心理学家的职责主要是临床的并且通常会要求其管理一些军事医疗器械。临床职责包括精神疗法、测评、法医评估、项目开发、咨询、教学，对不同的群体临床心理学家可能会提供不同的服务。海军心理学家倾向于与海军和海运人员合作，而陆军和空军心理学家通常与他们自己军种的人员合作。军事临床心理学家在很大程度上主要为现役军人、退伍军人和军属服务。

对于军队心理学家来说，直接从实习期进入具有一定职权的岗位是很寻常的事，而这在其他领域却很少见。首次的委派可能在一家小型的心理健康诊所做首席心理学家或在更大一点的军事治疗机构中做专业服务负责人，两者都需要为他人提供服务支持并计划和监督其他的心理服务。

在军队中就职的心理学家不但要提供直接的临床治疗，也要负责进行健康评估、领导安置项目的咨询和制订改进团体能力的策略以减少压力。就职的心理学家经常要负责起草自杀预防计划、酒精和药物滥用预防计划、调遣（例如，在部署后回家与家人团聚）的项目报告，并报告公众健康状况，一个军事心理学家必须不断促进军队整体的健康。

292 虽然传统的心理健康服务数量有下降的趋势而其他的服务有上升的趋势，军事心理学家仍要提供这种服务。增加的服务在于预防、早期心理干预、行为健康与其他医学学科的整合，尤其是增加基层护理服务和增加对内服药物的提供。在大型的医疗中心，军事心理学家可能在儿科、肿瘤学科、心脏病学科工作。将来军事心理学家将比过去更少地分配到心理健康诊所和医院。他们更有可能被分配或部署到作战单位，这些单位强调通过高素质的心理学家来预防战斗人员的生理和心理失调，以提高其备战能力。

军事心理学家在传统的心理健康诊所外还有很多机会去提供行为健康护理。举例来说，空军行为健康优化计划在主要的护理诊所安置心理学家和其他受过训练的心理健康护理师，在那里他们作为基层护理师的顾问，以便更有效地鉴定和医治一般的行为健康问题。基层行为健康护理顾问也会辅助落实病人医疗计划规定的行为矫正方案，如果需要，他们也会帮助提供传统心理健康护理服务。

▶▶▶ 军事心理学家独特的机会

当军事心理学家有了工作经验，他们就有机会在不同的学术岗位以及民间心理学家无法胜任的岗位上工作。例如：心理学家可以在航母、医疗船、特殊战斗单位（例如：海军海豹特种部队、海军陆战队、陆军斯特赖克旅级战斗队、联合特种作战任务部队）工作。军事心理学家在学术岗位上有许多机会可以当训练指导、督导、军事实习期和博士后研究项目期的教官、军事学院的教员（例如：西点军校、安纳波利斯学院、空军学院和战争学院，国防大学）。美国陆军健康促进和医疗预防中心的心理学家为如何处理调遣分离的悲伤、直面死伤者的紧张、军事行动带来的压力提供具体的指导。有一位心理学家在美国陆军生理健康研究所当指导者，该

293 研究所位于宾夕法尼亚州的美国陆军战争学院，他领导了一个跨学科的项目并起草了一份研究协议，该协议的目标是通过关注生活方式和健康相关行为的调整来减少国家防务部门主要战略领导人患心血管疾病的风险。海军临床心理学家普遍都在美国海军医药医疗署工作，有的军事心理学家甚至在白宫和国会办公室工作。

军事心理学家在特种作战部队（Special Operations Forces，SOF）和航空兵团中十分活跃。在 SOF 中，心理学家大量的工作是对高压工作条件下的人员进行评估和筛选。他们也运用多重评估、个体反馈、行为提高训练（在负面和极端条件下提高功效）来帮助发展 SOF 的领导人。作为内部顾问，他们也提供作战心理支持，包括危机谈判、行为特征分析、心理健康支持、重返社会支持。想要在以上这些岗位工作就必须服从空军所安排的训练，他们要进入陆军跳伞学校学习如何从运输

机上跳伞。

航空心理学主要关心如何提高飞行员的素质和减少机组成员的错误。航空心理学家的工作包括对人类行为问题的初步筛选、教育和训练(例如:并行任务管理、抗疲劳、对环境的警戒、机舱资源管理)、对重大事件负责(例如:对大灾难、紧急事件、国家威胁的反应)、作战支持、飞行员家属和机务人员的支持。航空心理学家的工作是预防空难以及当空难发生后进行调查。预防工作包括为飞行员、机务人员和其他航空领域中的成员提供关于空难的人道及心理方面的咨询和教育。例如:航空心理学家会讲授改进沟通的技巧、处理机组人员间的问题、鉴别视幻觉及迷失方向的应对方法、预防空战晕眩的技术。

军事心理学会在所有的军种进行空难调查。这类心理学家或者是航空心理学博士后,或者进修过空难调查和预防课程。人为因素是造成空难的主要原因,因此该方面的心理学家可能是空难调查委员会或安全调查委员会的成员,每次空难事故后,心理学家有30天的时间去查明原因并提交预防下次空难的建议书。心理学家的作用是帮助空军军医评估人的因素在空难中的作用。在调查过程中,心理学家会和不同的航空专家合作,包括飞行员、导航员、维修人员、飞机设计师、工程师、安检人员、空管、天气预报员。军队为航空心理学提供了一套正式的课程,因此毕业生将具备机组成员的特质并获得一些飞行薪酬。

294

此外,有一个只有军事心理学家才能胜任的工作就是生存、躲避、抵抗、逃逸(Survival, Evasion, Resistance, and Escape, SERE)行动。军事人员和防务部门的雇员有被敌军(已知的军事力量、恐怖分子、犯罪分子)抓获的危险。因此在联合人员救援处的发起下,海、陆、空军提供了理论训练和实践经历,以训练士兵当他们成为战俘、人质或与友军孤立时所必须具有的生存技巧。SERE心理学家在面对孤立、被俘、拘留方面受到特别的训练和指导,他们提供这些训练环境下的心理学观察报告。

当这些军人被释放、被拯救或逃逸,他们将进入重返社会阶段(也被称为遣返回国)。重返社会的目的是要他们以尽可能好的生理和心理健康状态回到他们的家人、朋友和原岗位上。一般该过程需要经历三个阶段,这个过程可能要持续几天到几年,但并不是所有遣返人员都需要接受这三个阶段。理想的状态是在整个重返社会过程中保持一位固定的SERE心理学家。虽然医疗和心理支持是重返社会的重要组成部分,但该过程第一阶段的目标是获得遣返者对时间敏感的策略和作战信息。SERE心理学家的作用是确保该过程不会毁掉遣返者,给予他们足够的

时间完成恢复过程，制订出一套有效的计划来处理不可避免的媒体压力，调整他们的人际关系以及他们的职业。

国民警卫队和预备役中的心理学家

对军队生涯感兴趣但又不愿做全职军人的心理学家可以考虑加入国民警卫队和预备役工作，而这是个吸引人的选择。在国民警卫队和预备役工作的心理学家所需要的技巧和现役的心理学家是一样的。许多在国民警卫队和预备役工作的心理学家以前就是服役的心理学家，他们想要保持与军队的联系并以军人的方式退伍，但同时他们又想做民间雇员。国民警卫队和预备役心理学家通常每月需要参加2天的训练和每年2周的年训。然而一些预备役军人被分配到个人准备预备役系统（individual ready reserve）中，所以不需要参加训练或服务于现役，除非他们被委派去执行突发事件，例如伊拉克行动。

295

在2001年的"9·11"事件发生前，国民警卫队和预备役心理学家不太会延长服役期。但现在的情况是，心理学家不但要求进行几周的训练和年训，预备役军人和国民警卫队还会不断地被部署到战区或危险的地区，且近几年来这种趋势呈上升态势。国民警卫队和预备役工作的心理学家必须随时准备被部署，有时甚至连通告也没有。他们必须保持生理健康和特定部门所要求的身高和体重，并准备以一位军事心理学家的身份开始服役。

一般来说，国民警卫队和预备役心理学家在为期一周的训练期内不提供临床服务，这段时间被用来完成所要求的训练项目来维持军队和医疗筹备标准（例如：普通士兵技能培训、原子和生化武器防御培训、心肺复苏术认证）。他们可能要执行额外的任务，例如在特定区域成为该任务的专家或为达到训练目的而授课。一些心理学家可能由于其他才能被分配到预备役工作，例如当连队执行官或指挥官。

国民警卫队和预备役部队是美国军队重要且有效的一部分。在现役期内服务的机会现在非常多，有时候对那些需要私人实践的人来说是个问题。有些预备役心理学家会通过在军队外打工的方式来获得收入，以弥补现役期支出的差额。而其他的心理学家很少有这样的收入，但几条联邦法律正在制定以阻止对军队预备役军人的歧视。

国民警卫队和预备役心理学家得到的福利和机会是值得他们付出努力的。他们可以选择全职或半职工作，而临床心理学界为他们提供了最精彩和报酬丰厚的

工作。他们将在20年后得到全额医疗福利和退休金，他们有机会为他们的国家服务并在他人正忙着赚钱买房买车的时候过着与他人不同的生活。只要你能够理解国民警卫队和预备役心理学家的责任和义务并接受挑战，你的报酬将会是丰厚的。

296

军旅生涯的福利

军事人员得到的好处包括免费去世界各地旅行，允许使用基地设施，包括超市、零售店、军官俱乐部、免费或打折的电影院、先进的健身中心、图书馆，每年有受资助的继续教育，为服役人员和他们的家人提供全额医保（包括药费和牙齿护理），每年30天的带薪假期，20年服役期满后拥有带人寿健康保险的退休金。财政补贴竞争十分激烈，其由含税薪水（基本收入）和非含税津贴组成，并且其数额由军衔的等级、服役期、服役地点、家庭成员的数量决定。

常规军事补偿表包含了含税基本薪水、两个非含税津贴、由军事人员平均年薪所决定的税优津贴。根据2006年的数字，在典型的军事博士前实习期间，一位有3级薪水等级（0—3）且服役期少于2年的委任军官每年能挣超过62 000美元。服役10年的军事心理学家大约每年能挣94 000美元，而那些服役20年的心理学家如果达到5级薪水等级，每年能挣115 000美元，如果达到6级薪水等级，每年能挣127 000美元。

在军队服役经常会被分配到全美以及其他国家不同的地区工作，通常每几年就要被分配一次。许多军事心理学家认为可以在国外生活和工作的机会是最令人振奋的一件事，他们可以为海外的军事人员和他们的家人提供服务。被委派的国家包括英国、德国、意大利、日本、韩国和土耳其，在那里心理学家可以获得丰富的文化体验，还可以领略当地的风光。军队会支付差旅费用，包括军属的差旅费、家用品和私人车辆的费用，虽然一些委派（一般为1年及1年以下）可能不允许家属陪同。

297

一般一次海外驻扎持续3年。住房安排各有不同，有些人选择住在军营，其他人更乐意住在当地社区。住房费用调整金用来解决汇率的不同。军队中的友情和共有的价值观帮助人们减轻离家之苦。在许多方面，在海外的军队为其成员提供了两全其美的办法：一方面提供舒适的家居环境，有商店、有学校、有剧院、大的军站提供电视节目；另一方面提供访问历史文化古迹和游览世界其他有趣地方的机会。

心理学家经常有临时分配的任务使他们离开自己原来的岗位从事新的工作。空军心理学家 Travis Adams 在下文讲述了一段类似的经历：

临时的委派任务为军事心理学家提供了一些最独特且最具有挑战性的机会。在 2002 年春天，我作为空军心理学家三人组的一员被分配去访问"世界之巅"——位于格陵兰的图勒空军基地。图勒位于北极圈以北 700 多英里，紧挨着极地冰帽，每年有 6 个月的白昼和 6 个月的黑夜，整年都非常寒冷。我们任务的目的是要评估当地生活质量、对季节性情感障碍进行指导、进行应激压力处理。我们有 8 天的时间去完成这次任务，其中包括提交给基地指挥官的建议总结报告，所以我们必须埋头苦干。许多技能包括公众演讲、写作、数据统计、文化比较、领导和组织能力都是完成这次任务所必需的。我个人觉得最精彩的事是与丹麦消防队员一起工作，观测巨大的冰山在海湾漂移，远足去极地冰帽，观测午间的太阳。时间过得很快，工作也很刺激，8 天很快就过去了。总体来说，这是一次美妙的经历和冒险，我永远也不会忘记。（T. Adams，个人通讯，2005 年 4 月 23 日）

战争中的心理学家：个人讲述

无论军事心理学家将来做什么，军人的安全和健康是他们最最主要的责任，而298 这点在战争中会更加凸现出来。一些军事心理学家治疗士兵、水兵、飞行员、海军陆战队员，使他们能重返战斗岗位，而另一些则部署在战争前线以护理军事人员。分配给美国军队中的女性心理学家的任务与男性心理学家一样，包括部署在战区、巡逻机、医疗船和航母上。最近的局部冲突对心理学训练项目和任务指派造成了一定的影响。自 2001 年 9 月 11 日恐怖分子对五角大楼的袭击事件以来，医生、教员、职员都被动员起来应对灾难。在严密的监督下，在华盛顿特区的军事心理学家的实习加强了对灾难事件的响应和预防性心理调节的在职培训。（其中的一些行动在列栏 16.1 中的美国心理学会通讯文章中有所描述）

随着全球反恐战争打响，许多军事心理学家被委派去支援伊拉克行动（美军自 2003 至今在伊拉克进行的战争的名称）。我们认为阐述这些经历的最好方法是提供这些心理学家的自述。前三份自述来自陆军心理学家，而后两份自述来自海军心理学家。

▶▶▶ 解决战斗疲劳

Josh Friedlander 在沃尔特里德陆军医疗中心结束了他的心理学实习期后被

分配到战区，他的服役期还不到2年。他实习后的第一个任务是在韩国任职1年。然后，他又回到沃尔特里德陆军医疗中心工作，还不到几个月他就被派往伊拉克支援伊拉克行动。以下就是他所讲述的经历：

在接受沃尔特里德陆军医疗中心的委派期间，我的任务是支援第85战斗压力控制医疗特遣队在“自由伊拉克行动”开始时从德克萨斯州的胡德堡出发。在这次任务中，我在战斗压力控制部门担任合作小队领导人。战斗压力控制部门在战时有个特殊的任务——对战斗疲劳进行预防和治疗。战斗压力控制的目的是鉴别和治疗战斗疲劳的战士，及早预防其症状恶化。依据临床心理学家的等级，他或她将作为小队指挥官或副官。战斗压力控制部由预防分队和恢复分队组成。虽然一般来说临床心理学家会被分到预防分队，其由一个临床心理学家、一个社会工作者、两个心理健康技师组成，但我两者兼是。

在预防分队，临床心理学家评估和治疗战斗疲劳的战士。他们会提供个人治疗，对愤怒、压力处理的治疗，沟通技巧的训练，自杀预防课程和单位凝聚力评估，为指挥官提供咨询，组织心理学、人事管理、心理测验，在必要时撤离那些战斗疲劳的战士。临床心理学家也必须表现出凝聚军队领导力的技能以保持团队的纪律、组织供应并在需要时协调护送撤离部队。在这个职位上，心理学家扮演两种角色——团队领导和临床心理学家。

如果预防分队的措施对士兵不起作用时，军队就会采用更高一级的护理梯队——恢复分队。士兵通常会离开他们的岗位3天左右，离开压力较大的环境，去一个压力相对较小的环境进行简短的恢复。在恢复部门，士兵有机会恢复他或她的生理和心理上对于安全的需要，获得水和食物并能经常洗澡，从事最少量的工作，并获得愤怒处理、沟通技巧、压力处理的课程。当治疗结束，精神病医师会为患者进行一次彻底的心理评估。当后续行动需要时，那些对预防措施有正性反应的士兵将回到他们的岗位上。

如果某个士兵的症状恶化，他或她将进入下一级的护理，包括在战区精神病院进行进一步的检查或者被撤离战场。只有当他们的症状恢复到能治疗的水平，他们才有可能在将来重返战场。

与士兵肩并肩地在战场作战是一种很难得的机会和待遇。这需要精

通两种角色，即美国陆军军官和临床心理学家。虽然平衡这两种角色是个挑战，但给予战场疲劳的士兵的贡献是巨大的，他们得到了最好的护理。而对于临床心理学家来说，他们的工作使得士兵们能更好地为其国家服务。

▶▶▶ 在战区工作

在写这篇文章的时候，David Dodd 正在伊拉克服役以支援“自由伊拉克行动”。当被问及在生命受到不断地威胁时，如何应用心理学知识，他讲述了以下的观点：

300

> 在战区做一名心理学家报酬很丰富但也是心理学家曾做过的最具挑战性的工作。心理学家不但要精通临床和咨询技巧，也要胜任当一名战士。我们知道在一个不可预见、变幻莫测、危机四伏的环境中生存会对个体造成生理伤害和心理障碍。
>
> 在那里心理学家无法确保安全而且有可能暴露在危险中并会受到伤害。在战斗时刻，心理学家与其他在战场上的人一样会经历恐惧并做出同样的反应。他们自己会经历痛苦或看到他人的紧张情绪和极度的恐慌。他们会渴望离开并希望避免不幸事件发生。然而即使威胁日复一日的持续，他们也知道如何去处理这些问题。
>
> 无论心理学家们所说的个人障碍有哪些(例如：抑郁、焦躁、注意力涣散、失眠)，这些弱点都会在战场上被扩大。处理这些心理障碍的方法是加强人类基本需要的获得，例如：食物、水、安全、摆脱恐惧、社会支持。在压力环境下，人们会感到一种与他人的竞争感。在战场上做一位心理学家，虽然经常感到不安，但仍能在极度不幸的环境中学到东西并为他人服务。(D. Dodd，个人通讯，2005 年 4 月13 日)

▶▶▶ 在严酷条件下表现出团结

Smantha Boyd 实习后的第一个任务是与第 10 山地师(10th MNT DIV)工作，该师的基地在纽约的北部。她抵达后不久就被部署在阿富汗以支援持久行动。她讲述了她与其长官(也就是她老板)和两个跟随她工作的闲职军官(noncommissioned officer，NCO)的首次互动。

> 那晚，当我受到 30 个不认识的第 10 山地师军官和 NCO 的热烈欢迎时，我的新军营长官对我说：“Boyd 上尉还不清楚这一点”，他拍着我的肩膀说：“但只要短短的几周，我们就能让她适应环境、带她上飞机、

给她机会重新认识沙箱。”现在每个心理学家不得不具有的一种技能是学会抑制震惊反应。感谢上帝,我在获得文凭时,学会了这种技能。我在想:“好吧,这就是验证我有多 hoo-ah[①] 的第一次测验。他不能私下告诉我这些吗?”表面上,我学习调节我在军队的关系,牢牢把握军营长官的要领,并对他说:“长官,在阿富汗能代表你的团队我感到非常自豪,我会继续努力的。”

当我到达阿富汗,我所在的部队已在那里驻扎了6个月了。士兵们看到我时都故意避开我的眼睛并对我崭新的制服视而不见。我发现他们拿着钞票换来换去,而当我问他们在干什么时,一个士兵坦率地告诉我他们把赌注押在我是否会用怀孕作借口来逃避服役。我摆出一副故作镇静的样子,并意识到我要在这里获得尊敬将付出巨大努力。在任职的5天里,我被要求与2位男性 NCO 飞到一个军事基地并分发心理健康简介,对驻守在那里的士兵进行筛选,并在一周内为需要治疗的士兵提供治疗。在这一周内,我接到的任务是在接下来的一个月内总共去6个其他基地工作,这意味着我们将有5 000 个士兵要筛选。那个时候,NCO 让我坐下并对我说:“女士,我们明天将把你送回坎大哈。”我觉得有所顾虑并询问是否在坎大哈基地危机又来临了,在那里有另一个 NCO 和一个主任在管理诊所。NCO 互相看了看然后对我说:“不,情况都很好,我们只是觉得你在那里可能更舒服。”“舒服?”“是的,舒服,你在奇努克上不断呕吐,并且体重也减轻了。自从我们离开后,你就再也没见过另一位女性,而且直到我们回到坎大哈,你可能也不会再见到另一位女性。在所有的基地我们的工作最繁重。我们的任务将变得更艰巨。这真是你想要的吗?你有机会明天就坐飞机回基地去。”

我叹了口气并坐在沙地上,我把我的 M16 自动步枪放在我的膝盖上。我直直地看着这些 NCO。我会让他们知道我到底是怎样一个人,让他们知道如果与他们一起工作会变得怎样,我们会相互信任起来。“我建议你为奇努克之行准备一些黑色垃圾袋,并在食物中多放些蛋白质条,因

① Hoo-ah 是陆军士兵专用词,用来鼓舞军队士气。该词可以被解释为动机和勇气,很像在基督教祈祷时使用的词阿门(amen)。海军陆战队队员会说“oo-rah”,这个词与陆军的词意思相近。陆军的 hoo-ah 经常被用来打招呼和告别。海军有时也会说 oo-rah,特别是被分配到海军陆战队的人。

为你们将和我在一起工作。我不会因为怕折断指甲而逃离战场。当我坐在我的病人身旁,我将与他们紧密相连。如果这意味着每周洗一次澡、体重减轻、工作繁重、或在直升机中呕吐,这些小牺牲都是我能够接受的。现在谁想要给坎大哈打电话,告诉负责人这是个误会?"在接下来的一个月里,我们三人一起完成了无数的任务。虽然我不得不去做每件事来证明我自己,但我也学会了在生活中信任 NCO 们,而且我们都安全回家了。(S. G. Boyd,个人通讯,2005 年 5 月 23 日)

302

▶▶▶ 在航母上服役

在向西奥多·罗斯福号航母报到的 2 天内,Kirsten Betak 被分派到"自由伊拉克行动"中。她向我们讲述了她在这艘航母的经历,以及心理学家在航母上服役的历史、原因和典型任务。

"叮,叮,叮,叮","起床!起床!所有人就位,开始工作了。"早起铃和在头顶响起的起床号标志着每天的开始,而这一天一直要从早上 5:00一直持续到晚上9:00。叫清洁工扫地、为反应堆注燃料、医疗急诊、断电事故处理都是我们的工作。训练和一般巡逻打断了日常工作,而两者都不断地进行着。我们学习如何固定骨折支架、灭火、防止或控制船仓进水。在这些行动中,医疗部门还要运作门诊部、病房、手术室、物理疗法室和心理健康室。

心理学家于 1996 年被首次部署在舰船上,目的是作为试验来测试心理学家被安排在海上是否比安排在岸上更省钱。在那个时候,对心理健康紊乱的医疗评估十分普遍。任何在海军岗位上无法胜任的士兵都由直升机和飞机送到岸上的治疗所进行评估和治疗。他们的飞行需要护卫队的保护,包括机组人员和飞行员。运输中的人力和财力损失在一次医疗评估中要 45 000 美元。平均在一次评估中,三到五位士兵会以这种方式被调遣。而通过在航母上配置心理学家,海军不但能为航母,而且能为整个战斗群减少医疗评估次数。今天在海军遍布全球的 12 艘航母上都配置着心理学家。

一般来说,一艘航母上有超过 3 000 名永久成员在舰上服役。而且有时空军联队还需要派 2 000 名特别成员,包括飞行员和机组人员。航母战斗群中还有 5 000 名水手和军官在其他小型护卫舰上。每艘航母

303

上都配备一名心理学家和一位精神病治疗师。他们直接为高级医疗官、行政主任和指挥官工作，并对整个战斗群的心理健康和良好的人事关系负责。

现役水兵的年龄在18至45岁之间，而军官会稍稍年长一些。大多数的水兵都在20岁左右。因此许多心理学家的实践工作都是青少年心理学，关注于健康生活技能、处理事务技能、愤怒和压力控制。心理学家也作为药物滥用康复计划（Substance Abuse Rehabilitation Program, SARP）的独立资格从业者和SARP的监督顾问。他们是受过特别训练的现役人员。（K. Betak，个人通讯，2005年5月28日）

在写本章的同时，Tara Smith正在海上服役，她作为一名舰上的心理学家，讲述了以下的经历：

我目前在“小鹰”号航母上执行一次巡航任务，这艘航母是我国唯一一艘部署在前线的航母。这次巡航与我实习期在医院中的首次经历和随后的委派任务非常不同，这里除了每个人都穿制服外，其他方面与医院没什么不同。在舰上，我才知道我确实是在海军里。每天穿着军人的服装和铁头靴，睡在狭小的夹板层里，学习舰船消防，这与临床心理学家的工作完全不同。我们的船几乎整年都在海上。因此，所有水手，特别是心理学家必须处理在海上所面临的压力。这些压力已是家常便饭，包括轻微晕船，膝盖、脚、背痛（由于铁的甲板和扶梯），噪音（由飞机起降造成），极端气候条件，工作时间漫长，来自不同地方的各种怪味（例如：喷气机和柴油机的燃料、储存淡水的巨大水箱），参差的食物质量（主要由于没有新鲜的水果和蔬菜），并且不得不与5 000个人在一起工作。

作为一名舰载心理学家，我有责任对航母上5 000名水兵和那些护卫舰上的水兵的心理健康负责。首先我必须树立起一个榜样，例如：避免酗酒、饮食健康、坚持锻炼、建立支持网、与麻烦人物打交道时讲道理。相处时间长的话很容易出现发脾气和相互冲撞的情况。我主要的工作是关于行政评估。想要在安全部门、情报部门和其他特殊部门工作的水兵必须要有心理学家的评估。我其余的工作是处理水兵们各种各样的抱怨，诸如：压抑、焦躁、想家和人际关系问题。很少的情况下，

304 水手会想到自杀或尝试自杀，而我的工作不但要评估和治疗这些水手，而且要给指挥官写关于这些水手是否适合继续服役的建议书。许多时候我实际上是测谎家，一些水手知道如果舰载心理学家为他们写建议书，他们就可以离开海军，因此他们会极力装病。就算受过心理学最好的训练，在这里也经常不够用，只有让自己全身心地投入到军队并了解舰上工作的本质才有助于心理学家做出正确选择。

做一名舰载心理学家最棒的地方是研究水手到底在干什么。在医院里治疗水手与在"前线"治疗他们是不一样的，在那里我经常面对十分相似的压力。我说这些话时是非常自信的，因为我也同样想家并希望摆脱海上生活，但我能够很好地处理它。学习舰上各种装备的保养、与大家一样负责防火防涝、学习从导航到工程技术的每件事也都是令人激动的。作为大学生，我从来没有想到自己能做这些事，但我确实也有了巨大的收获。

至于舒适，其实想都不用想。这艘军舰被设计用来运送飞机和武器，而不是舒适的运送船员。海军在许多比较新的舰船上做了很多改进，但总体上来说，床还是小了点、挤了点。食物并不难吃，但几乎都是冰冻和罐头食品，因此也就没什么营养。发电子邮件是一件奢侈的事。该船已经用上了卫星通讯，但经常被切断。使用因特网也是一件奢侈的事，你也无法指望一直用它。由于有线电视也无法使用，我们只能看电影（不能看《疯狂三月》和《超级碗》是件有损士气的事）。如果没有因特网和电视，要了解世界是件困难的事。我们大多数人有家人和朋友寄来的报纸和杂志看（我订阅了《新闻周刊》）。在船上有27个教堂服务点和3个牧师，还有三个健身馆，有提供游戏、书籍、电影的图书馆，两个售卖DVD、CD、食物、寄回家礼物的商店。虽然这里不是家，但在航母上工作最自豪的地方是既有意义也充满挑战。（T. Smith，个人通讯，2005年6月4日）

总 结

就像本章的个人报告中所说的那样，一位成功的军事心理学家需要具备以下

305 特质，包括积极的态度、灵活、创造性、渴望成为团队一员、爱国和冒险精神。军事

心理学家经常要在他们职业生涯的初期就要负起责任和独立工作,这在其他工作中是很少见的。随着资历的增长,就有机会运用临床和军事知识来做领导。这种职业的好处是不但有机会成为具有丰富临床和研究经验的受人尊敬的专家,还能获得不同的文化和生活经历。同时,他们将为国家服务并照顾着那些置身于危险之中的军人和同样做出牺牲的家属们。在列栏 16.1 和表 16.1 列出的网址提供了更多关于军事心理学生涯的信息。如果你有冒险精神且对丰富的经历和报酬感兴趣,你一定要当一名军事心理学家。作者在此万分感谢以下军事心理学家对本章的撰写作出的贡献,他们是:Travis Adams, Morgan Banks, Paul Bartone, Kirsten Betak, Samantha Boyd, Paul Byrd, Bruce Crow, David Dodd, David Fennell, Joshua Friedlander, Marshall Goby, Glenn Goldberg, Carroll Greene, Sally Harvey, Larry James, Brad Johnson, Wendy Law, John Ralph, Rose Rice, Bob Roland, Ken Rollins, Morgan Sammons, William Satterfield, Russell Shilling, Tara Smith, Gary Southwell, Mark Staal, Melba Stetz, Wayne Talcott, Donna Waechter。我们也对那些日夜守护着和平、自由和安全的无数战士和他们的家人表示由衷感谢。

参考文献

Friedlander, J. N. (2005). An Army clinical psychologist. In R. D. Morgan, T. L. Kuther, & C. J. Habben (Eds.), *Life after graduate school in psychology: Opportunities and advice from new psychologists* (pp. 130 - 150). New York: Psychology Press.

第17章 健康心理学：心理、生理和社会的交汇

307

Kelly D. Brownell 和 Peter Salovey[①]

与临床、发展、社会心理学等领域相比，健康心理学还是一个相对较新的领域，然而不可否认的是，它已经成为一门确立的学科，充满活力，不断发展，而且正发挥着越来越重要的全球性作用。这门学科的主要目的是确定人们的思考、感受和行为方式与他们的生理健康之间的联系；理解生理因素对人类行为的影响；并且，通过心理社会干预来促进健康、防止疾病。实现这些目标将对现代生活中主要疾病的防治产生影响。

---

① Kelly D. Brownell，哲学博士，耶鲁大学心理系教授及系主任，流行病学与公共健康教授，Rudd食物政策与肥胖中心主任。他是多项全国组织的主席，包括行为医学学会（the Society of Behavioral Medicine）和美国心理学会健康心理学分会（the Division of Health Psychology of the American Psychological Association）。他被选入美国医学研究所（Institute of Medicine），并且被《时代》杂志提名为世界上最具影响力的100个人之一。
Peter Salovey，哲学博士，耶鲁大学心理系组织行为学教授（Chris Argyris Professor）及耶鲁学院院长，曾任耶鲁大学研究生文理学院院长，心理系主任。同时，他也是耶鲁大学管理学教授，流行病学与公共健康教授。他曾因杰出的学术和教学贡献而被授予 William Clyde DeVane 奖。

308

表 17.1　美国人民首要死因,1900

致死原因	所占比例(%)	致死原因	所占比例(%)
肺炎	11.8	外伤	4.2
肺结核	11.3	癌症	3.7
痢疾和肠炎	8.3	衰老	2.9
心脏病	6.2	白喉	2.3
肝病	5.2		

来源:*Healthy People* 2000: *National Health Promotion and Disease Prevention Objectives*, *by U. S. Department of Health and Human Services*, 1991, *Washington*, *DC*: *U. S. Government Printing Office. In the public domain.*

表 17.2　美国人民首要死因,1997

致死原因	所占比例(%)	致死原因	所占比例(%)
心脏疾病	31.4	肺炎和流行性感冒	3.7
癌症	23.3	糖尿病	2.7
中风	6.9	自杀	1.3
慢性肺部阻碍疾病	4.7	肾疾病	1.1
非故意外伤	4.1	慢性肝硬化	1.1

来源:*Healthy People* 2010: *Understanding and Improving Health* (*2nd ed.*, *P.* 22), *by U. S. Department of Health and Human Services*, 2000, *Washington*, *DC*: *U. S. Government Printing Office. In the public domain.*

上个世纪,美国人民的主要死因发生了极大变化。表 17.1 和 17.2 显示了 1900 年和 1997 年的首要死因。在 1900 年,传染病是头号杀手,肺炎和肺结核是最大的两个致死原因。时至今日,首要死因已经从传染病变为慢性疾病,心脏疾病和癌症加在一起占全部死亡的 54.7%,而在 1900 年,它们仅占 9.9%。这些改变当然部分得益于我们在预防和治疗传染病上的进步,然而,导致这一改变的还有其他因素。更长的寿命使得人们有可能患上那些发展期比较长的疾病。而且,现代生活方式助长了许多不良生活习惯,比如吸烟、不良饮食、不运动,这些都会对生命的长度和质量产生严重影响。

309

几十年前人们就发现,这些生活方式是现代主要疾病的可能病因。标志性事件是高级外科医师 Luther Terry 于 1964 年发表的一篇报告,其中提出吸烟和癌症之间有明确的联系(U. S. Department of Health, Education and Welfare, 1964)。在其后几年中,越来越多的人开始呼吁大家不要再吸烟、注重饮食、多运动,并且要参与预防和保护性质的活动。比如,美国健康和人类服务部于 1991 年发布了《健康人类 2000》(*Healthy People 2000*)报告,其中包括了美国到 2000 年为止要达到

的具体健康目标，并且声明，为了达到这些目标，必须“重点改变人们的行为”（第8页）。这份报告公布之后涌现了大量针对此类行为的研究，包括饮食、运动、吸烟、饮酒，以及一些预防行为，比如乳房X线照相，涂片测试，日光防护和安全带的使用，以及减轻压力。

行为改变的潜在益处之大是令人震惊的。如果美国的全部吸烟者都戒烟，那么每年死于癌症的人将减少25%，心脏病的突发率将减少350 000例。只要中年人减掉10%的体重，冠心病的发作率将减少20%，同样受影响的还有糖尿病，中风和部分癌症。

在《健康人类2000》发布十年之后，美国健康和人类服务部（2000）又发布了一份相似的报告，《健康人类2010：理解与促进健康》（*Healthy People 2010：Understanding and Improving Health*）。这份报告减少了对导致死亡原因的关注，它更多地关注原因的原因——该报告将其称为“健康指标”。这份报告列出了以下首要健康指标。

- 身体活动
- 超重和厌食
- 使用烟草
- 物质滥用
- 负责的性行为
- 心理健康
- 伤害和暴力
- 环境质量
- 免疫
- 有权使用健康护理

310

除了一小部分的例外，2000年的首要指标和1990年的推荐建议基本上是一致的。美国的烟草消费在减少，而肥胖则在增加，运动和健康之间的关系在日趋明朗，然而整体上还是没有太大的改变发生。

近些年来，越来越多的人开始意识到这些问题的重要性（World Health Organization，2004；Yach，Hawkes，Gould和Hofman，2004）。美国吸烟人数的急剧下降所带来的效应已经不是其他国家，尤其是发展中国家，大力推进烟草工业所能够抵销的了。此外，几乎地球上的每个国家都报告国民的肥胖症在不断增加。简言之，将美国推向风险的因素正在扩散到世界各地。慢性疾病的增加和惊人的

健康护理开销也很可能随之而来。

如此强有力而令人忧虑的社会趋势需要跨学科的关注，而这正是健康心理学的基本特征。理解行为如何影响健康，这需要广阔的知识面，同时也需要来自各个学科研究者的相互合作。例如，Murali 和 Chen(2005)研究了接触暴力对生理的影响。研究中，他们测量了 115 名高中生的收缩压和舒张压、心率、心率变化以及氢化可的松在基线状态下的水平和暴露于实验室压力源之下时的水平。期间，过去最常接触暴力的个体在面对压力时表现出了弥散性的生理变化。这样的一项研究要求心理学知识，但也需要那些了解血压变化、压力以及压力对氢化可的松影响的健康专家。

健康心理学的另一大重要进步在于它将行为、风险和疾病的大量决定因素纳入考虑范围。与健康相关的行为，其自身也有决定因素。一个人是否有进行身体锻炼的机会和资源，是否居住在烟草业的重点销售地区，是否买得起健康食品，是不是过着压力很大的生活，有没有比较好的健康护理等等因素都受到经济、政治和环境的影响。

收入和社会阶层是心理和生理健康的主要动力。它们导致了健康上的重要差距(Adler 和 Newman，2002)。贫穷会影响一个人是否能接受到健康护理、护理的质量，能否获得预防服务，对健康问题的知识，是否受环境风险因素的威胁，比如污染、危险的工作条件，等等。贫穷与能否得到健康的食物，选择非健康食物的频率，以及诸如糖尿病、肥胖症等疾病之间都有着很强的联系(Drewnowski 和 Darmon，2005)，这也引发了专门针对这些问题的特定经济提案(Brownell 和 Horgen，2004；Nestle，2002)。

311

至 21 世纪初，疾病的病因和恢复与人类行为之间的联系已经不再新异或令人惊讶了。这些紧密的联系令人印象深刻，同时显示了健康心理学能够在健康和幸福上起到重要作用。看看下面这些例子：

- Epel 等人(2004)检验了长期压力与一种细胞老化测量(端粒长度)之间的联系。与压力最低的女性相比，压力最高的女性的端粒要短十年甚至更多。
- 一项对饮食、身体运动和体重的分析显示，今日的美国儿童将成为第一代比父母辈活得短的人(Olshansky 等，2005)。
- 作为对病人在六个月后死亡率的预测指标，病人在一次心脏病突发之后是否抑郁，与病人先前心脏病突发史以及心脏病突发本身造成的身体伤害一样有效(Frasure-Smith，Lesperance 和 Talajic，1993)。

- Ornish 等人(1990)将患有严重冠状动脉疾病的病人随机分入两组:一组接受一般的医疗护理,另一组参加强化生活方式干预项目,其中包括低脂素食、适度的有氧运动、戒烟以及压力管理。接受生活方式干预的病人胆固醇下降更多,脂蛋白的密度也更低,并且心绞痛的频率降低了 91%(控制组心绞痛的频率上升了 165%)。最为令人惊讶的是,生活方式干预组被试的冠状动脉中阻塞物的平均直径也下降了,然而控制组被试的却上升了。
- Ornish 等人(2005)关于强化生活方式项目的另一项研究发现,参与该项目的被试前列腺癌的标记有了显著的下降。
- Philips, Ruth 和 Wagner(1993)证明了信仰对健康的深远作用:他们随机抽取了 28 169 名华裔美国人和 412 632 名“白种人”,查看他们的死亡情况。结果发现,当华裔美国人的疾病和他们的出生年份在中国的占星术和医术中是大凶时,他们的死亡都显著早于白种美国人。而且,在那些对中国传统有浓厚感情的个体身上,这一效果更加明显。

312

这些例子突显了当前以及日后对健康心理学家的需求,同时也显示了未来发展中的领域多样性。在本章接下来的部分,我们将逐一阐述健康心理学的界定、这一学科的发展历史、训练和职业生涯、经济收入以及一位健康心理学家一天的生活。

健康心理学的界定

人们曾使用了一系列描述心理与健康之间联系的术语,最早的是心身医学(psychosomatic medicine)。这一术语及其所代表的领域来自这样的假设:人能够使自己生病。如果考虑大众对“身心”这一术语的理解,可以说,人们会在没有明显的身体原因的情况下经历一些疾病紊乱。比如头痛,应激肠道综合征,以及慢性疼痛。

健康心理学是最近几年出现的术语。对其定义的描述有很多,它们的核心特征基本上是一致的。最著名的两个定义分别由 Matarazzo(1980)和 Taylor(2003)提出:

> 健康心理学是对促进和维护健康,防止生病,辨别健康、生病和相关功能失调的病因和诊断联系,以及对分析和促进健康服务体系和健康政策形成的融教育、科学和心理学学科专业贡献为一体的结合体。(Matarazzo, 1980, p. 815)

健康心理学致力于理解心理因素如何影响人们的健康、患病以及生病时的反应。健康心理学家既对这些问题进行研究，同时也进行干预以帮助人们维持健康或者渡过疾病期。(Taylor，2003，p. 3)

描述健康与行为研究的另一术语是行为医学(behavioral medicine)。我们在介绍这一学科的历史时将会提到，行为医学的发展在健康心理学之前：

313

行为医学是关注与健康、疾病相关的行为知识、生物医学知识和技术的发展与整合，以及如何将这些知识和技术用于预防、诊断、治疗和康复的一门交叉学科。(Schwartz 和 Weiss，1978. p. 149)

在大多数场合下，人们对健康心理学、行为医学和身心医学的各种界定是不做区分的。一些致力于推进研究健康与行为之间联系的职业组织在某种程度上亦是如此，包括美国心理学会(以下简称 APA)的健康心理学分会、行为医学协会以及美国身心协会。各个协会有各自不同的侧重点，但是许多专业人员，包括(本章)作者们，都会同时从属于多个协会。尽管不同的界定和专业组织可能会导致存在分裂的潜在风险，但是从不断增加的组织和期刊数目(例如：《健康心理学》(Health Psychology)、《心理学与健康》(Psychology and Health)、《行为医学年鉴》(Annals of Behavioral Medicine)、《身心医学》(Psychosomatic Medicine)依然可以看到该领域具有相当的社会重要性并且有众多的潜在职业机会(Chesney，1993；Stone，1990；Taylor，2003)。

健康心理学简史

希波克拉底相信，体内液体(他将其称为 **humors**)的不平衡将会导致心理和生理问题。血液过多使人们充满热情，然而却可能使他们患上癫痫；胆汁过多使人易怒，而且会增加疟疾甚至生殖器腐烂的危险。虽然在细节上希波克拉底并不正确，但是他的观念却可以表明，认为诸如愤怒之类的心理状态和身体疾病可能有共同潜在机制的想法已经存在很长时间了。

两千年之后，即 19 世纪时，《心身医学》(psychosomatic medicine，该术语产生于 1818 年)上的文章阐述了这样的观点：内在心理冲突会通过身体疾病表达出来。现代健康心理学已经较少关注内心冲突，但是依然很强调态度、信仰、情感和行为对身体疾病的重要影响。Schofield(1969)的一篇文章首次明确地将健康心理学描

述为一门学科，四年之后，APA 专门指定了一个健康研究的任务组，并由 Schofield 担任主席。Schofield 提出，在心理学中人们大量地研究心理疾病，却忽视了身体的健康。该任务组发布了一篇报告，呼吁人们注重健康，提出心理学在健康维护、疾病预防和护理上有强大的潜力，并呼吁开展相关的研究生培训（APA，1976）。几乎与此同时，加州大学旧金山分校的心理学院启动了第一个培训健康心理学家的项目。1974 年左右，其中的一名教员，George Stone，成了第一个使用**健康心理学**这一术语的人（Stone，1990）。

314

20 世纪 70 年代后期，耶鲁大学的 Gary Schwartx 和 Judith Rodin 发起了一系列努力，最后于 1977 年召开了**行为医学**会议，将其定义为一门将行为科学与生物医学进行整合的交叉学科，该学科的目的在于预防、诊断、治疗疾病和促进康复。耶鲁的会议激励了行为医学，并且标志着耶鲁正规训练项目的开始。

在随后的 1978 年，APA 成立了健康心理学分会（分会 38），分会的创立者认同未来的努力将包括两个方面：对身体健康的心理因素进行基础研究，同时应用研究结果来预防和治疗疾病。分会的期刊《健康心理学》于 1982 年开始发行。次年，2 000名心理学家加入了该分会。APA 健康心理学分会现在有 40 多个培训项目（APA，2005）。

现在，详细阐述这门学科的书籍已经数不胜数；临床心理学的学生有专门针对健康心理学的博士前实习；培训项目已经开始在全世界范围内涌现，尤其是在瑞典、芬兰、德国、英国、意大利和西班牙（Richards，1992）；而致力于基础研究以及对临床干预更感兴趣的两个群体之间的紧张局势也已大大缓解（Richards，1992；Stone，1990）。这一领域的发展受到多种因素的滋养，比如不断上涨的健康护理费用，以及强调用不那么昂贵的方式来取代传统的治疗（例如，行为干预）。两份《健康人类》的报告（美国健康与人类服务部门，1991，2000）都提出，促进健康和预防疾病的目标依赖于通过改变行为——这比发现新的抗原或者抗体更重要——来降低主要慢性疾病的发病率和死亡率（Taylor，2003）。今天的健康心理学家接受多种领域的训练，并进入各种不同的环境，而我们将在接下来的部分对此进行讨论。

315

健康心理学的训练

这些年来健康心理学的训练机会增加了许多。在本科水平、研究生水平、实习水平和博士后水平都有非常出色的训练项目。

▶▶▶ 本科阶段的准备

心理学研究生训练的录取过程充满着竞争。以耶鲁大学为例，希望在健康心理学深造的学生需要进入临床心理或者社会心理项目。一般情况下，我们每年从350名申请者中选择3或4名临床心理学的学生，同时从100多名申请者中选择3或4名社会心理学的学生。不同学校的录取率各不相同，耶鲁基本上处于最为严格的水平。不过，对所有的项目而言，学生在本科阶段的成绩都是非常重要的。

成功申请到耶鲁博士项目的学生基本上曾经都主修心理学，如果他们主修的是另一门学科，也修过一些跨学科的心理学课程（比如，变态心理学、社会心理学、神经科学）。统计和研究方法的课程是相当有帮助的。当然，如果你的学校在本科阶段开设健康心理学或者行为医学的话，你应该去修那门课。比较有用的非心理学课程一方面包括人类生物学，另一方面包括其他研究疾病的社会科学，比如医学社会学、医学人类学等等。

与课程同等重要的是在本科阶段有一些研究经历，这也是许多研究生项目录取的关键因素。具体而言，研究经历可以是帮助教授或者研究生做他们的研究。有些本科生还自己设计研究，并独立地完成研究报告。研究经历并不一定是健康心理学领域的，重要的是整体上有过研究经历。我们经常建议学生最晚从大三就开始进行一些研究合作。对于想接受健康心理学训练的学生来说，在医院或者其他医疗环境中为病人做志愿者服务是非常有帮助的，但是这并不能取代研究经历。甚至是临床心理学的博士项目也将本科阶段的研究经历视为本科准备阶段最为重要的部分（Eddy，Lloyd和Lubin，1987）。 316

暑假是在这一领域积累经验的大好时机。每年都有许多来自世界各地的学生与我们联系，希望能在暑假里与我们一起工作，或者来担任志愿者。这种经历能够提供新的接触，增加研究经验，能够对健康心理学家的日常生活有简单的了解。登录心理系或者相关医学院系的网站，可以看到里面有各个不同研究领域教员的名字和联系方式。

在APA出版的《心理学研究生学习》(*Graduate Study in Psychology*)一书中有一份完整的心理学研究生项目单(2005；http://www.apa.org)。APA的健康心理学分会(分会38)准备了一份很好的指南，题为《提供健康心理学项目的博士项目目录》(A Directory of Doctoral Programs Offering Health Psychology Programs)。其中列出了各个项目，并且包含了与研究生培训相关的大量详细信息。该指南可以在APA健康心理学分会的网站上下载(http://www.health-

psych. org/downloads/guidebook. pdf)。

▶▶▶ 健康心理学的研究生培训

在过去的25年中，那些将自己定位为健康心理学家的个体接受的都是临床心理学或者社会心理学的研究生培训，之后他们才将知识应用于健康领域（Taylor，2003）。然而最近几年，人们在研究生水平进行专门健康心理学培训的热情正日渐高涨。健康心理学的博士培训一般在传统的临床心理学和社会心理学项目中进行，偶尔也会在其他特定项目中，比如行为神经科学，而有时它也能作为一个独立的主修领域。这一项目的标签并不重要，重要的是它提供的是怎样的研究和实践机会。许多研究生项目更加强调与教员在研究上的合作，而非课程作业，因此，申请者的兴趣是否与未来研究生学校中教员的兴趣相一致就变得至关重要。学生应该仔细地查看教员名单，并找出最合适自己的教员。

一项非常重要的决定是学生是否希望接受能够拿到临床心理学家证书的培训，即能有机会为来访者提供心理服务。许多人并不想要这种培训，比如他们希望从事的是大学里的研究和教学。但是如果你所追求的职业是研究与临床实践相结合的，那么你应该考虑临床心理学博士项目中的健康心理学项目。同样，如果你希望成为医科学校中的教授或者医院环境中的研究者，临床培训也是相当有益处的。

317

健康心理学没有标准的博士项目。项目的侧重点可能是课程作业，也可能是研究或者实践经历；可能是一个教员担任导师，也可能有机会与多位教员一起合作；可能有一个明晰的结构，也可能更多的是自己来安排形式。许多优秀的项目在这些维度上各有不同（例如，耶鲁的项目强调研究，多名教员一起，基本上没有什么院系要求，主要是自己安排次序；而其他优秀的项目往往更加结构化）。找到最适合你自己长处的学习环境非常重要。这些区别在院系给申请者的包裹中可能会有比较清晰的介绍，当然也可以通过与教员或者研究生讨论得知。

选择项目的一条中心原则是教员能否在你感兴趣的领域对你提供指导。关注这样一些项目：比如，有不止一名教授参与健康心理学的相关研究，这表明这个项目是致力于健康心理学领域的；同时，在有教员退休、流动或者由于其他原因不再可得时，学员还有机会继续接受指导。此外，如果学生希望接触特定的病人群体（如，患乳腺癌的女性、艾滋病患者、出生有缺陷的儿童），那么学校社区中有这些个体专门的治疗设备就很重要。如果教员已经建立了这类合作联系，你参与这种项目就会容易些。

健康心理学的博士培训一般持续4至6年。不管你所期望的职业是学术研

究、实践或者是研究和实践相结合,进行多个领域的发展都是相当有帮助的。在我们接下来要讨论的职业道路中将会提到,健康心理学家既可以专门研究某种心理过程(如,社会比较、控制、情绪)并考察它们与身体疾病的联系,也可以专门研究某种疾病或者疾病过程(如,癌症、心脏病、慢性疼痛、肥胖症),并考察看上去与之比较重要的相关心理变量。研究健康心理学的社会心理学家们往往采取第一种途径,而临床心理学家则往往采用第二种途径。

实习期

318

想获得临床心理学家资格证书的学生在拿到学位前必须完成一段实习。许多临床实习都已经为临床健康心理学的培训制定了特定的方针,这种特定的实习在美国和加拿大有很多。关于这些项目的指南可以在 APA 健康心理学分会的网站上下载到(http://www.health-psych.org/pub.htm)。

学员临床健康心理学实习期间可能会重点接触那些身体健康上有问题的人,也可能是精神健康上有问题,同时还有身体问题的人。许多个体都有抑郁、性功能失调、焦虑或者其他心理问题,然而由于身体上的症状,他们求助于医疗系统。临床健康心理学的研究生们常常作为医疗团队中的一部分致力于解决病人的身体健康问题(例如心脏康复、慢性疼痛管理、癌症的心理社会调整)。他们不会像传统的临床实习生那样将时间都用在精神病住院病房或者精神健康中心。医师或是其他健康护理专业人员可能会要求实习生做一些咨询和沟通工作,以便能更好地理解与治疗病人的心理问题(例如,对某个处方治疗训练的依赖,物质滥用,残疾应对问题)。这个任务经常需要与特定病人的家属一起合作,来解决由于病人的疾病造成的问题,并且帮助营造一个适宜于康复的家庭环境。最后,健康心理学的实习生还可能负责一些与健康相关行为的矫正,比如吸烟、控制体重以及身体锻炼。

博士后培训

进行健康心理学研究所需要的技术知识已经呈指数级增长了。通常,继续进行特定的训练对已经在心理学的某个领域(或者就是健康心理学)取得博士学位的学生而言是非常有帮助的。这些学生可以向国家健康学院申请博士后培训基金,跟随一位指定的导师工作 2 至 3 年,而且一般不在自己取得博士学位的那个机构。博士后职位既可以由学院培训基金资助,也可以由个人培训基金资助。由于学术职位市场的竞争非常激烈,因此刚毕业的博士生在申请教授职位之前,往往先寻求这些职位。部分院系资助的博士后职位还专门为之前没有接受过健康

319

心理学训练，然而现在想要在这个领域发展的个体而设置。

不同项目的博士后训练相当不同。博士后学生在教授的监督下进行自己独立设计的研究项目，或者参与教授有基金资助的研究项目。期间可能有临床实习的机会，但也可能没有。博士后基金为进一步的训练、进一步接触这一领域以及发表研究结果提供了机会。

少数学院还“专门”针对那些博士学位并不是临床领域，然而现在想要接受临床训练的学生提供专门的项目，项目完成之后可以获得证书。与大多数的博士后职位不同，这些项目并不提供薪水，甚至可能需要支付一些学费，而且它们一般针对那些今后想要执业而不是成为研究者的个体。APA 健康心理学分会在网站上提供了相关领域博士后机会的信息 http://www. health-psych. org. pub. htm。

健康心理学的职业生涯道路

接受健康心理学训练的个体有很多可能的职业方向。我们已经将此总结成三大类：研究者，执业者，研究和执业相互结合。然而，即使是同一类别中的两个人，也可能有着非常不同的工作性质、同事和专攻领域。

我们自己的职业正是多样性的一个实例。虽然我们在同一个心理系教书(耶鲁)，然而进行的活动却大不相同。第一位作者(Brownell)是临床心理学家，主要研究肥胖、饮食障碍、营养和公共政策。他的部分工作包括指导 Rudd 食物政策和肥胖中心，以及耶鲁饮食和体重障碍中心，两处都同时开展基础研究和应用研究，关注的兴趣点从基础的饮食控制一直到可能影响公共健康的立法和条例。学校和院系之外的同事包括内分泌学、流行病学、经济学和公共政策方面的心理学家和专家。

320

第二位作者(Salovey)是一位社会心理学家(虽然接受的是临床的训练)，他负责指导的研究包括情绪与健康之间的关系，以及探讨公共服务通告和教育项目的规划如何能更好地促进预防性的健康行为。尽管这个研究中没有临床干预，但是个体水平、工作场所和社区水平的干预是存在的。研究包括对如下信息的测试：倡导乳房 X 光照相和遮光剂分别用以降低患乳腺癌和皮肤癌的危险。工作同事包括其他心理学家，尤其是那些对态度转变和说服感兴趣的研究者，以及肿瘤学、皮肤病学、交流和公共服务方面的专家。该取向也包括了调查者们共同参与一些跨学科网络，比如耶鲁的烟草跨学科研究中心和艾滋病跨学科研究中心，这两个中心

的副主任都是第二作者(Salovey)。

根据我们的经验,健康心理学的职业生涯非常广阔。作为一个领域,健康心理学的多样化是非常好的,这使得即使是在同一个学院内也有多种分配研究、教学、培训和实践任务的选择。

▶▶▶ 研究生涯

健康心理学家有各种各样的研究选择。在某些情况下,这些机会是针对疾病的,比如研究癌症、心脏病、糖尿病、酒精中毒、饮食障碍、肥胖症、艾滋病以及关节炎。有些健康心理学家研究普遍的心理社会功能,其中可能涵盖了许多焦点问题(例如,社会支持、应对)。而有些则强调特定生活方式(比如,饮食、吸烟、运动)或者特定的人群(比如,女性的健康或者少数群体的健康)。有多少健康问题,就有多少种选择机会。

研究既有基础的,也有应用的。在基础领域,研究者们研究行为的起源发展甚至分子生物学。其他可能的基础研究包括在实验室用动物研究压力或饮食对癌症与心脏病的影响。检验不同干预的控制性临床试验则属于应用研究。而考察不同的信息通告如何促进健康行为既是基础研究,也有应用价值。

尽管健康心理学领域内的许多个体都进行研究工作,但很少有人只专门做研究。在大学里,研究经常与教学工作、培训研究生结合在一起,有时还会有一些行政管理的任务。在医科学校里,研究有可能是专门的任务,尤其当个体受雇于高级研究者专门从事某个特定研究项目时。但是通常,医科学校里的个体往往将研究与教学或者临床活动相结合。另外,合作方和政府机构都会提供一些研究机会(例如,国家健康学院,国家健康统计中心)。

321

▶▶▶ 执业生涯

健康心理学领域的实践与研究一样,也有多种不同的形式。临床心理学家在私人事务所或者精神健康单位工作,专门治疗那些有健康问题的人们。也有人为酒精中毒、饮食和体重障碍或者慢性痛的来访者提供服务。心理学家可以与其他健康专业人士一起提供临床服务。例如,心理学家与医生一起为整形手术、胃导管手术或者器官移植手术中的病人提供保护。有些来访者在经历过医疗危机(例如,乳房切除手术,对慢性疾病病人的重点照顾)之后可能会需要咨询。

一些心理学家以咨询的形式提供服务,这是健康护理和预防服务中迅速发展的一个领域。随着管理护理的发展,心理学家在精神健康和身体健康两个方面都开始提供帮助并参与做出决定。预防服务已经变得越来越重要,而心理学家的作

用也愈加成为中心，比如提供预防项目，管理这些项目中的招募和保持等问题，遵从医生的处方疗法以及预防复发（Brownell，Marlatt，Lichtenstein 和 Wilson，1986；Witkiewitz 和 Marlatt，2004）。

企业的健康设置也为健康心理学家提供了机会。许多大大小小的公司都开始鼓励员工参加健康促进项目，包括减肥、压力管理、运动以及戒烟等等。大公司可能需要专门的设施以及一名心理学家，例如，那些在营养和运动科学方面有过特别训练的个体将是指导企业健康项目的绝佳候选者。

▶▶▶ 研究和临床相结合的职业生涯

接受过健康心理学训练的临床心理学家可以将临床工作和研究结合起来。最明显的例子是这样的临床心理学家：他们做临床工作，而他们所采用的某些评估和干预方法恰好是研究的重点。许多人研究有临床问题的个体，但是并不参与干预。比如，乳腺癌的研究已经发现了患该疾病危险的基因标志。心理学家可以通过研究发现个体患某些疾病的风险很高，然而同时他们可能并不参与临床服务。

322

研究和临床相结合的生涯是相当多样化的。临床工作的性质随着目标群体和受雇单位的不同而大相径庭，研究亦是如此。此外，该职业生涯的灵活多变还在于健康心理学家们用于研究和临床工作的时间比例亦各不相同。因此，健康心理学领域能够接纳各种不同的兴趣和生活方式。

财政报酬

至今为止仍未有人系统地采集过健康心理学家的薪水数据。本书中涉及临床心理学和社会心理学的章节对于拥有这两种背景的个体的收入给出了非常值得参考的信息。大学心理系（或者相关领域）中的薪水并不受具体专业的影响。政府机构中的薪水与学术机构基本相同，而公司企业中则会多一些。医科学校中助教和副教授的薪水普遍高于文理科院系，但对教授来说，差距就小了很多，基本上大家都遵循同等水平的薪水。私人执业或咨询的收入多少受到多种因素的影响，包括工作量的多少、从业者的声誉如何以及工作时间的长短等等。

一位健康心理学家一天的生活

接下来描述的是本章第一位作者（Brownell）一天的生活，其实我们两人参与

的活动是比较相似的。从之前的叙述中已经可以看到，对于一个健康心理学背景的人来说，研究、临床工作、教学以及管理工作的多种结合方式都是可行的，因此，很难定义健康心理学家“典型的”一天是怎样的。 323

典型的一天的开始也许是一个研究会议，在我们系里被称为“实验室会议”。一般会有 15 至 20 名研究生、本科生、博士后、研究助手以及教师共同参与。在会议中大家以个体或者团体的形式呈现自己的工作，包括从最初期的想法计划一直到临近发表的文章。这种形式为参与者提供了发表科学演讲以及获得思想反馈的宝贵机会。参与者们就新的、有争议的工作展开频繁的讨论，并确认这一领域中新涌现的趋势。我努力地激发大家的创造力，并且努力营建良好的氛围以使大家感到自己是跨学科团队中的一员。(我们中心的工作在 http://www. YaleRuddCenter. org 上有描述。)

在研究会议之后，我要去上课。有 8 至 20 个学生的研究生班一般采用专题讨论会的形式，其内容包括比较活跃的课堂讨论、演讲介绍以及对某一特定领域的批判性观点介绍。阅读清单上一般都是文献中的研究报告。健康心理学的本科生班级一般有 70 至 120 个学生，其内容主要包括讲座和一些讨论。在大学中，教学是健康心理学家们的一项重要工作。健康心理学的课程也可以专门针对某一个特殊的话题(例如，压力、营养、情绪与健康)展开。例如，我上的某一门课就叫做“食物的心理学、生物学以及政治学”(见 http://research. yale. edu/psyc123a/)。

接下来是对研究生、博士后以及本科生的研究的监督。我与他们单独会面并讨论特定研究项目中的概念问题、操作问题，其目的是要形成新的知识，并且通过发表来将其传达给其他专业人士。作为一名研究生导师的快乐之处就在于与学生一起工作，培养他们的科学技能，共同分享发现的喜悦，以及看着新的职业生涯渐渐成形。

我们团队的临床督导既包括个人的会面也有小组的会面。学生呈现他们正在负责的来访者个案研究，而教授和其他学生则提供反馈。团队形式的临床讨论会每周举行一次，称为“小组会议”。研究者们分析他们个案中临床问题的现有文献，介绍这些个案，并且参与关于这些个案的广泛讨论。

我的工作还包括国家和国际水平的专业活动。这些活动可能是撰写一些学术文章、编书、为期刊评审文章、准备专业会议的讲座、通过电话或者电脑与不同城市或者不同国家的合作者和同事们交流，策划全国会议以及与其他国家的政府在健康政策上的共同工作。总之，我的工作非常强调全球性。 324

获取研究基金对许多研究者而言都非常重要，所以，许多活动，尤其是对于医科学校的教员，都围绕着资金申请展开。那些涉及广泛人群、需要昂贵设备或者测验，以及需要投入大量人力的研究都会需要基金资助。在获取资金上要有创造力，与国家健康学会或者国家科学基金会等传统资助者联系，但同时也要与私人的基金会以及工业组织等联系（虽然这是个会引发利益冲突的问题）。

各个工作环境中的心理学家们都经常需要推举出领导者，并要求他们将时间更多地用于管理事务。学术圈内，这些个体可能会是本科生或者研究生的主任、系主任、院长、教务长甚至大学校长。

一名健康心理学家一天的职业工作包括了各种各样的活动，以及与位于职业生涯各个发展阶段中的个体的互动。健康心理学家在各项活动中都可能有一定的投入；而其中接受临床训练的个体会做更多的临床工作。由于这一领域正在迅速发展，且不断地涌现出重要的发现，因此，同时从事教学、研究和培训是令人兴奋并且颇有收获的。

职业生涯的优势和成功所需要的品质

健康心理学的职业生涯有诸多优势。这一领域有着强大的发展力和生命力，同时，在这一领域中，理解癌症、心脏疾病、艾滋病、压力以及药物依赖等等问题所必需的专业知识都位于多门学科的交叉点，这些正是专业人士们非常珍视的。一些专业人士非常珍惜能够有机会在健康和幸福这类如此重要的问题上为人们提供帮助。还有许多人认为这一领域中的科学挑战是最为吸引人的，因为仍有许多重要问题悬而未决（例如，是否存在一种癌症易发人格？有没有应对压力的最佳方式？食物会成瘾吗？社会支持到底是如何使人增强疾病抵抗力的）。这是一个广阔的领域，它正朝着多个方向发展，有着一个光明的未来，它吸引着各种不同兴趣的人士。

325

从科学的视角来说，要在健康心理学领域（或者其他心理学领域）取得成功需要哪些品质我们还所知甚少。因为有如此多可供选择的职业生涯道路（例如，教学、研究、临床工作、咨询），而不同的个人品质会适宜于不同种类工作的需求。

所有职业生涯道路都非常重视的是在领域内的实践，实践使我们以惊人的速度获取大量的新信息，在未来，不仅信息本身，甚至获得信息的渠道也将变得难以预测。举例而言，二十年前很少有人能预见到分子生物学和基因研究对理解健康

和疾病会有如此深远的影响。艾滋病流行将众多研究者和临床医生带入了一个全新的领域，并带来许多流行病学、疾病的公共健康模型以及免疫学方面的新信息。为这个领域的迅速发展而激动，能够接受其他领域的贡献，这是在健康心理学中胜任的前提。

总 结

在本章开篇我们曾经提到，健康心理学的职业发展充满了多样性和机遇。这些机遇存在于多种领域中，并且伴随着多种职业活动。随着健康护理系统中正在发生的一系列变化，人们日益认识到行为对于健康的核心作用，更加强调预防，因此，这一领域的重要性必将随着时间的推移日益显现。

参考文献

Adler, N. E., & Newman, K. (2002). Socioeconomic disparities in health: Pathways and policies: Inequality in education, income, and occupation exacerbates the gaps between the health "haves" and "have-nots." *Health Affairs*, *21*, 60 - 76.

American Psychological Association. (1976). APA Task Force on Health Research: Contribution of psychology to health research: Patterns, problems, and potentials. *American Psychologist*, *312*, 263 - 274.

American Psychological Association. (2005). *Graduate study in psychology*. Washington, DC: Author.

American Psychological Association, Division 38. (April, 2000). *A directory of doctoral programs offering health psychology training*. Retrieved July 6, 2006, from http://www.health-psych.org/downloads/guidebook.pdf

American Psychological Association, Division of Health Psychology. (2005). *Directory of health psychology programs*. Retrieved October 20, 2005, from http://www.health-psych.org

Brownell, K. D., & Horgen, K. B. (2004). *Food fight: The inside story of the food industry, America's obesity crisis, and what we can do about it*. New York: McGraw-Hill/Contemporary Books.

Brownell, K. D., Marlatt, G. A., Lichtenstein, E., & Wilson, G. T. (1986). Understanding and preventing relapse. *American Psychologist*, *41*, 765 - 782.

Chesney, M. A. (1993). Health psychology in the 21st century: Acquired immunodeficiency syndrome as a harbinger of things to come. *Health Psychology*, *12*, 259 - 268.

Drewnowski, A., & Darmon, N. (2005). The economics of obesity: Dietary energy density and energy cost. *American Journal of Clinical Nutrition*, *82*, 265S - 273S.

Eddy, B., Lloyd, P. J., & Lubin, B. (1987). Enhancing the application to doctoral

professional programs: Suggestions from a national survey. *Teaching of Psychology*, *14*, 160 - 163.

Epel, E. S., Blackburn, E. H., Lin, J., Dhabhar, F. S., Adler, N. E., Morrow, J. D., & Cawthon, R. M. (2004). Accelerated telomere shortening in response to life stress. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, *101*, 17312 - 17315.

Frasure-Smith, N., Lesperance, F., & Talajic, M. (1993). Depression following myocardial infarction. *Journal of the American Medical Association*, *270*, 1819 - 1825.

Matarazzo, J. D. (1980). Behavioral health and behavioral medicine: Frontiers for a new health psychology. *American Psychologist*, *35*, 807 - 817.

Murali, R., & Chen, E. (2005). Exposure to violence and cardiovascular and neuroendocrine measures in adolescents. *Annals of Behavioral Medicine*, *30*, 155 - 163.

Nestle, M. (2002). *Food politics: How the food industry influences nutrition and health*. Berkeley: University of California Press.

Olshansky, S. J., Passaro, D. J., Hershow, R. C., Layden, J., Carnes, B. A., Brody, J., et al. (2005). A potential decline in life expectancy in the United States in the 21st century. *New England Journal of Medicine*, *352*, 1138 - 1145.

Ornish, D., Brown, S. E., Scherwitz, L. W., Billings, J. H., Armstrong, W. T., Ports, T. A., et al. (1990). Can lifestyle changes reverse coronary heart disease? The Lifestyle Heart Trial. *Lancet*, *336*, 129 - 133.

Ornish, D., Weidner, G., Fair, W. R., Marlin, R., Pettengill, E. B., Raisin, C. J., et al. (2005). Intensive lifestyle changes may affect the progression of prostate cancer. *Journal of Urology*, *174*, 1065 - 1069.

Phillips, D. P., Ruth, T. E., & Wagner, L. M. (1993). Psychology and survival. *Lancet*, *342*, 1142 - 1145.

Richards, J. C. (1992). Training health psychologists: A model for the future. *Australian Psychologist*, *27*, 87 - 90.

Schofield, W. (1969). The role of psychology in the delivery of health services. *American Psychologist*, *24*, 565 - 584.

Schwartz, G. E., & Weiss, S. M. (1978). Behavioral medicine revisited: An amended definition. *Journal of Behavioral Medicine*, *1*, 249 - 252.

Stone, G. (1990). An international review of the emergence and devel-opment of health psychology. *Psychology and Health*, *4*, 3 - 17.

Taylor, S. E. (2003). *Healthpsychology* (5th ed.). New York: McGraw-Hill. U. S. Department of Health and Human Services. (1991). *Healthy people 2000: National health promotion and disease prevention objectives*. Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

U. S. Department of Health and Human Services. (2000). *Healthy people 2010: Understanding and improving health* (2nd ed.). Washington, DC: U. S.

Government Printing Office.

U. S. Department of Health, Education, and Welfare. (1964). *Smoking and health: Report of the Advisory Committee to the Surgeon General of the Public Health Service* (Public Health Service Document No. 1102). Washington, DC: U. S. Government Printing Office.

Witkiewitz, K., & Marlatt, G. A. (2004). Relapse prevention for alcohol and drug problems: That was Zen, this is Tao. *American Psychologist*, *59*, 224 - 235.

World Health Organization. (2004). *Global strategy on diet, physical activity and health*. Geneva, Switzerland: Author.

Yach, D., Hawkes, C., Gould, C., & Hofman, K. J. (2004). The global burden of chronic diseases: Overcoming impediments to prevention and control. *Journal of the American Medical Association*, *291*, 2616 - 2622.

第18章 管理型医疗领域中的心理学家：一个意想不到的职业

329

Bruce L. Bobbitt[①]

当编辑邀请我为这本书写一章有关于我的职业——管理型医疗保健的时候，我当然是非常高兴，不过也有一点点惊讶。我的惊讶来源于一些关于管理型医疗保健的争议以及一个事实——这个职业至今在心理学的核心文献里还没得到很好的描述。对于许多在心理学领域的人来说，他们对管理型医疗保健的了解是相当模糊的，该领域在整个心理学中也似乎位置不明。然而，当我在思考这次邀请的时候，我意识到我自己在心理学领域的职业轨迹比我一开始想象的要更加典型，而且在你思考自己在这个最令人兴奋但又充满挑战的学科中的职业生涯时，我学到的东西可能会对你有用。

330

① Bruce L. Bobbitt，哲学博士，工党，在美国康奈尔大学获得了人类发展与家庭研究（Human Development and Family Studies）的本科学位，1979年在明尼苏达大学的儿童发展研究所获得了哲学博士学位，接着仍在明尼苏达大学，他完成了学校培训心理学（Psychology in the School Training Program）博士后的学习。作为从1983年开始就持有明尼苏达州心理许可证的心理学家，Bruce曾在社区心理健康（community mental health）、医院心理学（hospital psychology）以及私人执业（private practice）等领域工作，还曾是美国心理学会明尼苏达州的代表委员，他在明尼苏达心理协会的执行委员会（Executive Council of the Minnesota Psychological Association）服务了长达16年的时间。从1993年起，他在美国行为保健公司（United Behavioral Health，UBH）临床及质量提高领域承担了多种管理职位，且主持了许多次关于心理和管理型医疗方面的会议。

在我生活的早期，我觉得我对历史以及事情是如何发生的这类故事非常感兴趣，后来，我还对事情为什么会发生感兴趣，更重要的是，对作为一门学科和职业的心理学如何能提高美国人民的物质生活以及提升美国文化非常感兴趣。当我在读一些自传的时候，我惊讶于为什么那些故事经常看上去是“不可避免的”——自传的作者们将他们的生活和决定描述为是对变化的环境的理性反应，他们往往好像是对自己将来会在哪个方面有所作为有非常清晰的了解。

我自己的故事以及我同时描述的当前医疗保健环境并不是这样。如果有人在20年前告诉我，我将为50强公司工作，写心理学如何能更好地为医疗保健领域服务的文章，我肯定不会相信。那个时候，我对于我当时所做的事情与现在有着非常不同的看法，那时我认为我所想的是非常重要的。现在，我开始相信，除了极少的例外（研究和教学中的学术职业生涯可能是相对比较稳定的最好例子），心理学领域中的职业都是处在不停的变化中的。因此，那些进入该领域的人需要具有灵活性，当变化发生时应该能及时抓住新的机会。幸运的是，心理学为该领域的人提供了成功的必要智力条件、知识基础和技能，使他们不担心在更广的医疗保健领域中发生的变化。

对医疗保健管理的介绍

管理型医疗和卫生维护组织（Health Maintenance Organization，HMO）的条款现在牢牢根植于美国文化中，而且被正确地或者不正确地运用于大众报纸上。在美国主要的报纸上，比如《纽约时报》（*New York Times*）、《华尔街日报》（*Wall Street Journal*）等，几乎每天都有关于管理型医疗和保健的成交情况和成本情况的文章。20年前情况根本不是如此的。不幸的是，这些报道几乎很少描述到这些常用条款的核心意义。为了能让那些准备成为一名心理学家的人清晰贴切地了解这些条款的含意，下面我将详细叙述两段平行的历史，他们是医疗保险和心理学的职业实践。

▶▶▶ 医疗保险的发展

保险公司允许人们通过支付一定的保险费来保护自己的财产，当人们的财产发生损失时，则由公司赔偿。最常见的就是住房保险和汽车保险。大多数拥有住房或者汽车的人都买了保险，一旦发生意外灾难，比如房屋火灾或者汽车事故，这类保险能够赔偿购买者损失的财产。也有些保险单是只赔偿部分损失财产的，比

如因冰雹或者暴风雨而导致的房屋损坏。保险并不涉及日常保养的费用，比如粉刷房屋或者更换汽车轮胎等。大多数拥有住房或者汽车的人其实并不希望提出索赔，他们宁愿自己的财产没有任何损失。相比之下，现在的医疗保险提供了更多的保险赔偿费和服务，也鼓励人们使用他们的权益，特别是预防性的保健权益。现在的条款经常为常规体格检查和其他一些预防性的活动买单，比如像拍乳房X线照片之类的活动。但是，现代医疗保险方案体现出的特点在上世纪中叶就已经有了反映。

20世纪30年代之前，美国还没有私人医疗保险。到30年代后期，最早的保险政策得到了发展，并被指定用于支付有限的“灾难性”健康问题，比如一些重大外科手术的费用或者从意外事件中康复所花费的费用。就像现在，像拥有住房保险一样，大多数人有足够的钱支付日常的医药费，或者，偶尔去看几次医生，治疗些小病。但是很少有人有足够多的存款能支付得起置换住房的钱，或者是治疗一个需要许多钱才能医治得好的重大疾病。医疗专业人员现在用的账单代码还是基于最早在30年代用的那些语言——就像在外科程序中一样，这些代码被称为“程序代码(procedure codes)”。今天，如果你看见一个做心理治疗的心理学家给一个医疗保险公司开账单，那段治疗的时间就叫做一个“程序”(比如，“个体心理治疗法”就有其自身的程序代码)。

随着医疗保险政策的到来，可保利益(benefit set)的范围，或者说是保险公司需要支付的诊断账单和需要支付的程序增多了。通常，心理健康和物质成瘾治疗在早期的条款中并不是一种隐蔽的可保利益，但如今许多州仍然不允许医疗保险条款包含它们。就所有保险而言，个人可以购买一个医疗保险，然而，医疗保险与其他保险的一个不同之处在于，它通常是由雇主们购买的，且由他们来承担大多数的保险费。这个事实对医疗保健业有着(而且将继续有着)深远的影响。大多数情况下，雇主购买的医疗保险不要求雇员个人证明自己健康，所有员工以及他们所赡养的对象均可以享受这个保险。那么我们就可以假定认为，任何一个人索赔到的保险金额(索赔通常由医生或者医院提出)都会被分配到所有雇员以及他们所赡养的对象中去——我们称之为“覆盖着的生命”(covered lives)。因此，一些雇员会用到很多服务，而一些雇员不会用到任何服务。雇主协商并买下保险单后，在这个医疗保险关系中就存在四个独立的实体：购买者(一个公司)、员工(或者是个人)、服务供应者(医生或心理学家)以及买单者(保险公司)。这些实体通常有着不同的利益，他们之间的紧张状态是所有医疗保险问题中一个普遍的方面，特别是那些由管

理型医疗部门管理的医疗保险。

医疗保险除了可保利益范围扩大以外，还有其他一些主要变化，即公司为其员工购买医疗保险的保险费急剧上涨，这发生在20世纪60年代末，到了70年代末80年代初变得普遍起来。就是这种压力使得医疗保险发展，并形成所谓的管理型医疗(managed care)。联邦政府1973年通过立法让保险公司能发展管理型医疗产品。这些新保险产品的目标之一，就是结束至少是减少购买者所要支付的保险金的增加。《管理型医疗保健手册》(*Managed Health Care Handbook*)(Kongstvedt, 2001)提供了一个很好的关于管理型医疗实施和过程的介绍。

在管理型医疗之前，一个持有许可证的心理学家可以收取开具账单的费用，其中一定比率的费用由保险公司支付。例如，保险公司可能支付费用的80%，那么心理学家就向病人收取剩下部分的费用。管理型医疗方案的管理工作在许多重要方面都不同。管理型医疗公司发展了许多临床医生的网络，并与临床医生签订合同，规定每种服务的收费标准。此外，不是所有特殊领域的临床医生都可能包括在一个网络(有时称为"健康保险医师名单")中的。管理型医疗公司也发展了医疗管理中心，在那里专业人员(通常是执有许可证的硕士水平的临床医生)根据一套标准来分析案例，这些标准叫做医学必需标准(medical necessity criteria)或医疗方针标准(level of care guidelines)。

管理型行为医疗保健的一个独特方面是，许多大型管理型医疗组织会成立公司，或联系单独的公司以管理心理健康和物质成瘾方面的事务而谋求利益。这些被称为"开辟者(carve outs)"(因为心理健康方面的利益不是由管理医药方面利益的那个团队来管理的)的公司在90年代迅速发展，而且现在仍然作为医疗保健领域中的一个主要部分。我所工作的公司——行为健康联合公司(United Behavioral Health, UBH)——就是一个这样的组织。

管理型行为保健组织(有时写作**MBHOs**，即Managed Behavioral Health Organizations)主要关注行为医疗保健的两个方面。一个方面是寻找方法帮助病人在适当的环境中接受适当的治疗，并在这种环境中减少不必要的开支。例如，这一努力体现在心理病人长期住院花费的减少上。管理型保健组织有专门的保健管理程序，这些程序的设计是为了帮助病人在结束长期住院治疗后，能够很快地转向门诊治疗，并且鼓励病人维持必需的门诊治疗。

MBHOs所关注的第二个方面是全面改进医疗计划中个体的医疗保健质量。这方面对于管理型保健组织和提倡更好质量医疗保健的人都具有非常重要的意

义。国家质量保障委员会(National Committee for Quality Assurance)已经正式认证医疗保健组织多年,并且发展了一系列措施[称为医疗计划数据和信息集(Health Plan Data and Information Set),或简称为HEDIS]来更好地发展医疗保健。医疗计划每年都涉及这些措施的评定与报告,而这些措施中的很大一部分都适用于行为保健。

就像我所写的,在21世纪第一个10年的中期,管理型行为医疗保健与20年前大不相同。这个行业得到了充分巩固,而且更加重视提升身心健康、计量成果和减少不必要的管理程序。医疗计划的可保利益得到扩大,从而在一个更大范围上包含各种医疗和行为保健。大多数大型组织还有员工援助计划,用于为员工在各种情况下提供直接信息,并且为他们提供日常生活问题的短期咨询服务。所有主要的组织都在发展完善的互联网资源,并鼓励网站访问者在他们治疗前和治疗中,能尽量多地学一些他们所遇到问题的知识。最后,一项新型的保险方案正在发展之中,它被称为"消费者驱动保健计划(consumer-driven health plans)"。这些计划有更多的减免性,提倡个体为自己所选择的医疗保健负更大责任。

▶▶▶ 职业心理学的简短历史

职业心理学的历史有很多方面,在这本书其他章节中已经讲到了很多。我主要是集中讲与当前管理型医疗领域相关的部分。二战之前,职业心理学还没有规范为一个有明确定义的职业或者学科组织。二战之后,心理学实践得到迅速发展,职业心理学的许多子学科形成,其中我们最熟悉的有临床心理学、咨询心理学、学校心理学以及工业/组织心理学。那些在不同环境中完成了最初三项接受性特殊临床训练的心理学家们,最终可以拥有独立进行心理学实践的许可证。负责管理心理学实践的各州,在20世纪50年代开始给心理学家们颁发许可证,现在各州都有一些许可证法律。二战之后很快就出现了一些心理健康治疗机构,职业心理学不仅促进了心理学专业人员数目的增长,同样重要的是,也科学地巩固加强了心理健康治疗的基础。在心理学实践的早期,保险政策并不包含心理健康治疗。和其他门诊治疗的程序一样,如果你需要心理治疗,必须自己付钱。

334

今天的状况就完全不一样了。职业心理学中的各个学科得到了迅速发展。另外,在1973年,美国心理学会批准了心理学博士学位(PsyD degree),传统的大学或者独立职业心理学学校都可以颁发这个学位。因此,2005年比大约30年前有更

多的心理学家。另外两个历史性的改变对心理健康治疗产生过重要的影响。第一个是用药物来治疗心理疾病的发展和其于当今的广泛运用。在过去的15年中,发明了更多、更安全的抗抑郁药和安定药,医师们也大量地将这类药物列于处方单上。在过去的一些年中,心理健康治疗在量上呈上升趋势,也许应该归功于药物治疗的更多运用。

第二个是为个人、团体和家庭提供心理治疗的,具有硕士水平的临床医生数目急剧增长。大多数州许可这些临床医生(他们大多是临床社会工作者和婚姻家庭治疗学家)进行独立的心理健康治疗工作。有很多州还在给职业顾问颁发许可证,这些职业顾问主要提供多种指导以及心理健康治疗。许多保险公司在他们的网络中都有这类人员,我们有理由相信,在很多情况下,他们的数目已经超过了具有博士水平的心理学家。

总之,二战后,职业心理学领域无论是在质量上还是在数量上都得到了发展。同时,心理疾病的药物治疗也增加了,就像具有硕士水平的临床医生的数量也增加了一样。心理学家们是众多类型的专业人员中的一种,他们提供心理治疗,而这种心理治疗是指最为广泛运用的心理健康的治疗,不是药物治疗。

335

回顾这些管理型医疗和职业心理学的简短历史,为了解管理型医疗组织中的心理学家,以及那些与管理型医疗公司打交道的组织中心理学家的角色提供了必要背景。从事心理健康治疗的心理学家们也必须在现行原则上处理管理型医疗的问题。在美国社会中,管理型医疗保健公司并不是独立于其他医疗保健部门的,因此当您考虑您未来的职业机遇时,了解管理型医疗保健公司的发展和背景是非常重要的。Bobbitt(待出版);Bobbitt,Marques 和 Trout(1998);Feldman(2003)都讲到过管理型医疗给心理学带来的一些挑战。另外,面向在管理型医疗时代中的实践心理学家,Sanchez 和 Turner(2003)对此曾提出过一个很有用的讨论。

医疗保健领域的变化也改变着那些对管理型医疗保健很感兴趣的心理学家们的机遇。在早期的管理型行为医疗保健中,心理学家们在这个行业的发展中扮演着非常重要的角色,这些公司里的业务领导者往往都是心理学家。这些心理学家们同时拥有着管理技能和坚实的临床背景。随着过去十年里该行业的巩固,现在的公司数量少了,随着规模和复杂性的增加,这些公司都更加成熟了。企业家时期明显过去了,现在的管理队伍以MBA为主,其余的则是心理学家和其他一些医疗保健专业人员。

管理型医疗领域中心理学家的预备工作和从事的活动

在这个部分，我主要讲管理型保健公司和其他一些与管理型保健公司打交道的医疗保健组织中，心理学家们扮演的角色和从事的活动。我也会回顾我的一些经历，并注意解释我在学术和职业心理学中的训练是如何让我为这个职业做好准备的。大的管理型保健组织都是些成熟的商业组织，其结构与职能能使其有能力处理那些不同于医疗保健业务的其他业务。其核心职能主要包括业务运行、财务、产品开发、市场销售、研发、账户管理、信息技术和网站建设、过程与品质改进、人力资源和公司治理。不同于管理型行为医疗保健的功能包括临床保健和疏漏管理、临床表现的改进、资格鉴定、医疗科学应用研究、保险精算分析、临床网络的发展、优秀业务的鉴定以及案例和所提供的服务（包括与其他医疗保健专业人员的合作）的定性与定量分析。

336

事实上在 UBH，大概除了财务、精算和信息技术之外，公司的所有领域都有博士水平的心理学家。不像其他的医疗保健组织和学术研究所，这里没有相应的心理学部门。心理学家们只是在不同部门干活，在特殊的项目中才被聚集到一起。UBH 有一些外设办事处，提供保健管理服务（比如，帮助人们在网络上找到合适的临床医生、回访住院病人的情况、监控门诊病人的治疗情况）和公司运行支持。经过数年的发展，UBH 的外设办事处的主要岗位上已经有了博士水平的心理学家。UBH 还有部门专门从事与来自大学的合作者，或者是像 Rand Corporation 这样的私人组织，一起进行应用研究的工作。这样的团队中有博士水平的心理学家以及来自相关领域的专业人员，比方统计领域。我现在所在职位要求我观察所有的资格鉴定业务，并致力于临床管理程序的改进。在接下来的一些段落中，我将通过描述两个项目，来说明心理学家是如何为公司业务以及能力的提高作出贡献的。

UBH 早年会实施来访者以及服务提供者的满意度调查，以保证管理者们能充分地了解业务并确定改进的方法。虽然公司经常雇请其他公司来完成这些调查，但是所有的调查结果都是内部分析的。因为他们具有理解调查研究的必要技能，所以心理学家们要么就是直接完成这些分析，要么就是参与这些分析工作。

第二个项目是要鉴定患有内科疾病（比如癌症、糖尿病）病人的抑郁症和其他一些心理健康问题。我所在部门研发了一种新的方法，即在姐妹公司培训医学护士，使其负责主持一项简短的行为检查（不是诊断），以确定行为医疗干预可能会对

哪些病人发挥作用。这些护士会访谈那些做完医学治疗的病人，并确定服务的不足(service gap)，包括行为医疗保健的不足。许多患有内科疾病的病人也有负性情绪、抑郁和焦虑，综合这些因素，我所在的部门希望，能给行为医疗临床医生们提供更多参考。在心理学家与病人讨论服务的不足时，往往不对他们进行诊断，而是努力确保病人们有机会进入到必要的治疗中来。包括诊断过程在内的治疗工作，实际上都是由治疗提供者完成的。

337

在这两个例子中，我发现我的心理学背景对明确表述问题和开发项目很有帮助。能和其他医疗保健的专业人员一同工作，并将心理学的专业意见拿来一起讨论，是件很让人满足的事情。一些在UBH的心理学家负责开发一些具有创新性的门诊心理医疗程序，并将其推荐给网络开发工作人员。其他人则负责评审最佳的临床实践准则和心理测试准则。

在管理型保健领域工作的过去12年中，我思考了那些能在大型管理型保健组织中带来成功的背景因素。使心理学家们在这些复杂的组织中，有影响力并且非常成功的一个原因就是，他们在心理科学和实践上都有着广泛的、深入的经历。大多心理学研究生院的训练并不是仅仅限于一方面功能的(比如治疗)，而是关注除了技术之外的技能和理解的深度。

在我之前描述的岗位中，区分不同范围和不同水平的专家意见是成功的必要条件。那些完成心理测验评估和要求的心理学博士，必须有心理测验的背景，而且通常应在心理测评和评估方面有广泛的经历。他们可能还会提供其他类型的保健管理服务，以及做一些开发项目。高级心理学职位要求更为广泛的实践经历和更加精湛的专业技术。许多UBH的高级心理主管在进公司之前，都有心理健康服务方面的管理经验。现在坐在管理位置上的心理学家们，几乎都有在社区心理健康方面工作过的经历，这些经历涉及对你的背景、团队合作、满足病人综合需要等方面的评估。

我进入管理型保健公司在一定程度上可以说是巧合。1993年，我在为明尼苏达州圣·保罗的一家公司——Wilder Foundation做一项非营利性的合作性心理健康项目。在那之前，我在明尼苏达州华盛顿的社区心理健康中心已经工作了若干年，而且在明尼苏达医院和临床大学的儿科学系工作了一年半。当时我决定转回做一些更加直接的心理健康工作，并在联邦行为保健系统(United Behavioral Systems)(当时属于United Healthcare，现在属于UBH)获得一个职位。在20世纪90年代早期，这个公司将其运行的员工模式的心理健康临床治疗作为其全部临

338

床治疗模式的一部分。员工模式的临床治疗在管理型行为医疗保健的早期是非常普遍的，但现在已经很少见了。我的第一个职位是作为一名高级心理学家，工作是提供直接的治疗，做评估，并管理员工——传统型职业心理学家的工作。1994 年我成为公司第一个品质改进专家，并进入公司办公室工作。简单地说，我在那个领域没有接受过正式的训练，因此许多东西是在工作过程中学习到的。

数年来，我做过很多工作，都是集中在临床服务和提高服务质量上的。我工作的主旋律，由心理健康管理和直接实践混合而成。其中最有趣的部分，是在提高基于群体的医疗保健水平领域中的工作。虽然这个领域不是我正式训练的内容，但是心理学方面的训练，使我很好地具备了能很好学到我需要学的知识的能力。

我在考虑这章的写作时，很想知道以我自己的经历作为一个模板，究竟可以在多大程度上服务于那些感兴趣在医疗保健组织，特别是这里反复说到的管理型医疗保健公司中从事工作的人。心理学方面的训练为我提供了优秀的背景，给了我过去 20 年中职业上所要求的条件和所要求的改变。我在明尼苏达大学的儿童发展研究所读研究生时，或者是念完学校培训心理学的职业心理学博士学位时，心理学研究生的学习中还没有正式的、仅针对管理型医疗的课程。我发现，理智气氛和我在明尼苏达大学的临床经验，与我作为持有许可证的心理学家的 10 年工作经验一起，为我在 UBH 的工作提供了充分的准备。然而，我所有的关于管理型医疗的知识都来自工作中的学习以及空闲时间里的阅读。

世事变迁，现在管理型医疗是一个不断迅速变化，并随着商业环境的改变而发展的成熟行业。我在 20 世纪 90 年代中期，与从事心理工作的同事讨论管理型医疗时，有些人说，只有在没有其他选择的情况下，他们才会考虑管理型医疗方面的工作。这个策略可能反而起了反作用。毕竟在这个行业的早期，许多心理学家通过在职培训得到了提升。然而现在对一个心理学家来说，如果没有管理型医疗方面的经验，是很难进入这个行业的。随着行业的巩固，公司也越来越少，因此机会就更少了。而且大多数岗位上都有优秀的申请者，都拥有很出色的学历证书与经验。

339

我依然相信，要想在管理型医疗和相关领域得到一份工作，心理学提供了一种再好不过的核心教育。然而，在当今时代，仅仅有这方面的准备，在管理型医疗领域里想做到高水平是不够的。我的许多同事都去学 MBA 来弥补心理学训练的不足。那些对研究更感兴趣的人，则选择在接受心理学训练的同时，接受一些公共健康方面的训练。如果你对在管理型医疗保健组织、住院分娩系统、咨询公司或者其

他与管理型医疗打交道的组织中工作感兴趣，我建议你可以考虑这类将两种课程同时作为你研究生训练的方式。

财政报酬

我对报酬这个话题的讨论是基于与外行业的一些人非科学的、非正式的讨论得来的，而不是根据包括 UBH 在内的任何一家公司的直接消息而来的。心理学家经常不顾角色而带着其他经验，到管理型医疗组织来工作。医疗管理者最少能赚到 45 000 美元，最多能达到 70 000 美元。而进入管理层的人能够赚到更多，有些做得好的超过了 100 000 美元；高级管理者甚至比这个还要多。提升和报酬并不倾向于根据专业或者工作的时间，而是根据实际的工作绩效来决定。和其他一些私人组织一样，医疗管理公司已经形成许多方法，来提供基于业绩的额外奖金，包括红利和股票期权。

当今医疗保健环境中成功的必要因素

在我完成学业，从事我的第一份工作时，我经常会想我的职业生涯最终将何去何从。最初，我想我会有一个从事学术研究的职业生涯；后来，我相信我将有一个从事临床治疗的职业生涯。然而我的职业生涯却不是它们中的任何一种。通过尝试新的经历，好好地把握来临的机会，我找到了通向心理健康管理和管理型医疗这一职业生涯的道路。

340

当我想到这个行业中我认识的其他心理学家时，很多话题就会浮现出来。首先，他们都是精力十分充沛、非常智慧的人。我曾幸运地加入了两所著名的学术研究学院——康奈尔大学和明尼苏达大学，而这两所大学都让我结识了具有杰出智慧和成就的人。我在 UBH 认识的人和他们只有一个地方不同，就是在私营部门，特别是在一个像医疗保健这样充满竞争的环境中，对快速的行动和快且明智的决定有着一笔巨额的奖金。我的同事和我完成的任务是实践类的，而不是理论性的。在时间压力下与很多人共同工作时，需要你能够既精准又有效地将理论和实践整合起来。比如，会议经常就是针对成交的业务和成果的。如果没有明确的目的，会议就不会举行。没有目的的讨论虽然有趣，且有教育性，但只有在它确实与手中的任务相关时，才会进行。只有很少的几个常设委员会，而这些常设委员会都是与业

务职能、监管需求、业绩担保或者资格鉴定活动相关的。

简言之，这个行业会奖赏那些对他们的专业领域有广泛且清楚认识的个人，以及那些能带有这些品质和技能，并将这些品质和技能转化为具有一定影响的有效行动的个人。我发现一旦心理学家们得到了窍门，他们在这方面将非常优秀。环境和挑战变化得都很快，你必须能迅速适应。因此，对于那些在一段很长时间内，只想做一两件事情的人来说，这并不是一个好的行业。

职业的优点和缺点

在这章的前面，我讨论了在管理型医疗行业中工作的许多好处。这是份重要的工作，这份工作为那些有进取心、精力充沛和技能熟练灵巧的人提供了成长和进步的机会。这里的理智气氛是非常令人激动的。对那些想好好利用这些条件的人来说，这里总会有新的机会。

341

这个行业的缺点最初来自这个领域中的某些人，有的来自美国心理学会(APA)本身。管理型医疗界存在一定的争论。在20世纪90年代中期，曾经有建立管理型医疗保健与心理学分会的打算，但是遭到了APA委员会的否决。当时我在APA委员会(代表明尼苏达州心理学会(Minnesota Psychological Association，MPA))，对这个努力的失败感到非常失望。但是这并没有阻止我和我在明尼苏达州的同事们。我们在MPA内部建立了我们自己的分会，据我所知，这是我们国家唯一的一个这种类型的分会。在明尼苏达州，我们将一个看起来消极的事件转变为积极的。这个经历使我意识到，如果你在考虑从事管理型医疗方面的工作，那么对你的成就有最重要贡献的一个因素，就是坚持做你相信是正确的事情的那种进取精神，即使在你周围的一些人反对的情况下。在医疗保健组织工作需要有处理很多冲突的能力，且有些冲突是来自意料之外的。

管理型医疗未来的机遇

当前的医疗保健组织和保险环境肯定会改变和发展。我相信，心理学家未来会有各种令人激动的机会，即使我们现在无法预见，那究竟会是些什么样的机会。你应该尽量接受最为广泛和最为严格的基础训练，包括传统心理学之外领域中的一些经历，比如商业和公共健康。尽力去发展些即使环境发生改变，也能带给你成

功的心态和技能。我没有理由相信，管理型医疗领域的变化节奏会减慢，相反更可能是加快。如果过去的表现能够预测你未来的表现，如果你对正在学的知识有深刻思考，并愿意在整个职业生涯中不断学习，那么心理学适合作为你的职业选择。

参考文献

Bobbitt, B. L. (in press). The importance of professional psychology: A view from managed care. *Professional Psychology: Research and Practice*.

Bobbitt, B. L., Marques, C. C., & Trout, D. L. (1998). Managed behavioral health care: Current status, recent trends, and the role of psychology. *Clinical Psychology: Science and Practice*, 5, 53 - 66.

Feldman, S. (2003). (Ed). *Managed behavioral health services: Perspectives and practice*. Springfield, IL: Charles C Thomas.

Kongstvedt, P. R. (2001). (Ed.). *The managed health care handbook* (4th ed.). Gaithersburg, MD: Aspen Publishers.

Sanchez, L. M., & Turner, S. M. (2003). Practicing psychology in the era of managed care: Implications for practice and training. *American Psychologist*, *58*, 116 - 129.

第 19 章　促进测验的编制、使用和研究：教育和心理测验组织中的心理学家

343

Wayne J. Camara[1]

进入大学之前，一个学生通常会参加许多标准化测验。许多儿童第一次遇到教育测验是在 4 岁左右，这时需要评估他们进入幼儿园前的准备状态。在这个年龄，教育者通常要求家长来完成一系列的结构化和发展性的儿童经历调查，这些调查通过结构化等级评定来考察儿童的动作和社会技能，以及通过其他测验方式来考察儿童的认知技能。当儿童进入小学时，他们一般每几年需要完成一次常模参照成就测验，以与这个学校、州和国家的其他学生比较。随着无落后

① Wayne J. Camara，哲学博士，高校委员会（College Board）分管研究与分析的副主席。他负责一系列测验项目的管理、研究及心理测量学方面的工作，学术能力评估考试（Scholastic Assessment Test，SAT）和大学预科考试（Advanced Placement Exam）就属于其中。他是美国心理学会的成员（第 1、4、14 分会），第 5 分会的前主席，测验出版者协会（Association of Test Publishers）当选主席，及美国国防部技术咨询委员会（U. S. Department of Defense's Technical Advisory Committee）主席。过去 20 年里，他在 APA、工业与组织心理学协会（Society for Industrial and Organizational Psychology）及国家教育测量理事会（National Council on Measurement in Education，NCME）同样担当领导职位。他的主要研究领域包括入选与选择过程中的效度与公平性问题，测验中的专业实践和伦理问题，以及预测因素的编制（predictor development）。

儿童法案(No Child Left Behind Act, NCLB)(2001)的颁布,从3年级到8年级,学生们一定要面对在阅读、数学以及科学方面的测验。除此之外,他们还要面对州或者当地的强制测验。从中学开始,职业兴趣测验可能会被用于帮助学生选择他们未来的职业或是大学专业。 344

教育测验之路会延伸到高中,特别是对于那些准备进入大学的学生来说。除了NCLB的要求之外,准备进入大学的高中生一般还会在第二年和第三年参加预备前测,从而获得奖学金的资格,以及为学术能力评估考试和美国大学测验(American College Test, ACT)做准备。其中的大部分学生将会参加SAT或ACT(或两者)考试至少两次。除此之外,越来越多的学生开始参加大学预科考试和SAT Ⅱ测试,而在2005年,38个州的学生被要求参加高中义务测试(high school accountability tests),其中20个州将其视作毕业的前提(Center for Education Policy, 2004)。最后,许多学生还会参加各种各样的心理评估,以考察他们的学习和情绪障碍。即使是那些未完成高中的学生,最终也要参加一项高中同等学力测验(high school equivalency test),或者参加其他评估职业或雇佣信任的资格测试。在高中时期,许多学生还会完成军队服务能力倾向测验(Armed Services Vocational Aptitude Battery),这样做一方面可以获取职业生涯信息,另一方面可以用来甄别那些可能参军的学生。

随着教育测验运用的迅猛增长,在研究、统计、测验和测量领域获得扎实研究生训练的心理学家也赢得了相应的机会和需求。不同类型的心理学家会与其他专业人士一起,在编制和管理教育与心理评估的组织、从事教育研究的组织里工作,并度过他们职业生涯的大部分时间。这一章包括如下内容:描述我自身的教育测验生涯;通往这一职业生涯的不同途径;取得成功所需的品质和训练;教育测验组织的工作情境;心理学家的职业机会和报酬状况。

我的教育测验职业生涯

如同许多本科生一样,我进入大学时也没有对专业的清晰选择或是职业目标。在马塞诸塞州大学[位于达特茅斯(Dartmouth)]的第一年,我很快就进入了人类行为的学习,而且选择心理学作为我的专业(我的第四志愿)。在大学第二年,我完成了一系列通常的课程,包括数据分析、统计学,以及作为从业于教育测验和研究组织的心理学家基础的研究方法课程,而这些统计和研究方法类的课程几乎是每个 345

心理系本科生都应学到的。

在大学第三年，我上了一门选修课——心理测验，我们选用的是 Anastasi(1976)的经典教材。我逐渐明白，心理和教育测验试图为心理学家日常的临床或教育决策提供实证支持。我认识到，当标准化测试运用得当时，它能够作为专业判断的补充，能够提供个体与其他个体的比较(作为常模的功能)、个体与其群体的比较(考察纵向发展的功能)或是与一个事先确定的准则或标准比较(涉及准则的功能)。另外，测验还起到了重要的描述和推断功能。Anastasi(1976)还论述了测验是如何在不同情境下运用的，涉及工业、临床、职业、咨询和教育情境。

我获得了教育测量的硕士学位，然后获得了一个学校心理学专业的高级研究生学习认证，并在马塞诸塞州的西布里奇沃特(West Bridgewater)作为一个学校心理学家工作了两年。我对学生们实施了许多类型的认知、人格和投射测验，为他们制定了个人教育计划，并为一些因情绪或行为问题而求助于心理评估的学龄儿童提供心理社会(psychosocial)的诊断报告。尽管我享受着测验和诊断过程，但我很快体会到任何不具有博士学位的人会遇到的障碍，于是，我决定继续我的求学生涯。

在 1987 年，我在伊利诺斯大学厄本那-香槟分校(Champaign-Urbana)获得了博士学位。我的课程包括工业/组织心理学、教育测量这样的基础及数量性的独特整合课程。而我的主要兴趣仍然是决策制定过程中测验和评估的效力和效度。我的硕士论文考察了一系列用于职业选择的预测因素，而我的博士论文涉及制定一种适应性的方法，用于筛选州民事服务的申请者。我尽自己所能来完成涉及教育和工业/组织心理学中测验和测量的研究生课程。我博士阶段的核心课程涉及人事选择、效度、教育测验、基于计算机的测验、测量理论等方面。但是，我仍然完成了一系列涉及统计和数量心理学的必修课程，而且在常规课程之外，我变得精通各种统计软件了。

346

我的职业生涯起始于人力资源研究组织(Human Resources Research Organization, HumRRO)。在这里，我的工作涉及一系列极其有趣的研究计划，包括工作分析研究，确定入门级别经理人获得成功的人格和其他非认知因素，以及考察在学校和军事准入许可方面有广泛用途的军事测验项目的效度。作为一个入门级的科研人员，我负责与不同研究项目上的研究小组共同工作，而每个研究小组都有一个资深科研人员作为主管。我花费了相当多的时间用于撰写答复，以应对联邦和州政府对某些申请的要求，而这些申请是教育研究组织的主要资金来源。我在预算、安置

员工、为研究和技术服务估价等活动中获得了大量的实践经验，而这些经验在绝大多数研究生教育中都是学不到的。但是，我在研究设计、抽样、研究方法学上所得到的训练对于这类工作仍然具有难以估量的价值。

所有教育研究组织的主要信息产出是书面报告和口头陈述。在这类组织中工作的心理学和心理测验学工作者，必须有与不同听众清晰交流的能力，而在写作中的效率也同样重要。他们常常需要一边在几个星期内准备冗长的技术提案，一边管理几个较大的研究项目。与研究生不同，研究者需要在非常紧的时限里，参与不同的研究小组来解决不同的问题。在口头陈述中陈述技术性材料以及在责难下处理问题的能力对于成功尤为重要。

我接下来的职业是在 APA 中担当科学理事(Science Directorate)。我有多个职位，包括测验主管以及科学理事的副执行主管。在那个时期，我负责制定 APA 的一项测验政策，并影响联邦对民权法案(Civil Rights Act)、美国残疾人法案(Americans With Disabilities Act)以及测谎仪保护法(Polygraph Protection Law)的政策规定。当前，我作为高校委员会研究和心理测量学方面的副主席，参与科学、教育、公共政策、媒体关系和商业等方面的大范围测验项目，诸如预科项目、PSAT/NMSQT 和 SAT。

职业生涯的不同途径

347

在教育和心理测验组织(或其他教育组织)的心理学家通常接受了数量心理学、心理测量学或教育心理学的高级研究生训练。但是，在咨询、工业/组织心理学或是社会心理学专业获得研究生训练，而且在统计、研究设计与方法学、测量、评价和测验等方面具有较强能力的人，同样能够在这类组织中找到工作。一般而言，这一职业有两种：博士学位获得者的职业，硕士学位获得者的职业。如同应用心理学的其他领域，仅仅拥有硕士学位的人通常不如博士水平的人具有竞争力。然而，对于积累了大量经验的个体，以及虽未获得博士学位但其工作被公认的个体来说，上面的规则就行不通了。

希望进入测验或研究组织的心理学专业人士，通常会与在研究、心理测量学、评价和测验领域具有类似训练的非心理学专业人士直接竞争。事实上，在教育测验公司工作的大部分专业人士都没有心理学背景。他们拥有教育测量或是其他领域(例如，社会学、经济学、数学等)的博士学位，而这些领域都需要扎实的研究和统

计技能。

APA具有博士水平的会员中，仅有1%的人表示他们的主要专业领域是数量心理学、心理测量学或是统计学(APA, 1999)。心理学中有7个心理测量学的博士培养项目，有9个数量心理学的博士培养项目，还有5个数量方法的博士培养项目。1997年，这些专业合起来也只能授予21种博士学位。在这同时，有6个硕士培养项目能够授予17种硕士学位。Kolen和Tong(2005)确认美国的教育测量领域有67个博士培养项目，但其中不到一半的项目看起来提供了心理测量学和教育评价方面的专门训练，而这种训练对于教育测验和研究组织中的入门职位是必须的。

348

心理测量学领域与教育测量学、数量心理学都有一定程度的交叉，而且它也可能属于教育系。提供类似研究生训练的项目可能被称为“研究与统计”，或是“研究与评价”，或是在其他心理学研究生培养项目之中(Sireci, 1996)。制定和研究测验的专业人士通常被称为“心理测量学家(psychometricians)”。《今日美国》(*USA Today*)(Toppo, 2004, p. D1)将他们描述为“一群数量不多但逐渐增长的中坚研究者，他们专注于思考标准化测验……他们在心理学和统计学上获得了专业训练，他们力求确保标准化测验能够迅速、公平和准确地测得儿童所知”。心理测量学家关心测量教育和心理特征，诸如成就、能力、技能、人格特质、态度和其他因素。而其他心理学家，作为科研人员，可能会去评价教育项目，可能会去对诸如读写能力、学习的性别差异这样的教育问题进行研究，还可能会去设计和分析调查。他们经常试图回答力求提高教学和学习质量的教育问题。他们可能会面对一些问题，例如对测验的焦虑，科学成就的性别差异，或是能提高小学生阅读成绩的教学类型。

对于教育测验领域的大部分工作来说，成功所要求的能力都是类似的。有兴趣进入这个职业领域的学生需要具有扎实的数量技能，以及对心理学、教育、统计学、测验的预备了解。诸如微积分、线性代数这样的高级数学课程，对于理解心理测量学和数量心理学中的高级统计课程也是有益的。而研究生课程则一般涉及实验方法、数据分析与解释、研究设计、测验理论、测量学。另外，希望获得心理测量学或数量心理学博士学位的学生，还需完成高级统计方法、计算机程序编制、统计软件和测量理论的课程(Illinois State University, 2005; Sireci, 1996)。对一些顶尖测验组织职位需求描述的非正式回顾表明，一些非技术性的能力也是成功所必需的，这包括对细节的重视，对标准的严格遵守，独立或在团队中工作的能力，向非专业人士解释和交流统计信息与技术概念的能力。

还有许多所谓的“软技能”，与教育和研究组织中心理学家的成功相联系。除了口头和书面交流技能之外，教育组织中的心理学家还应能够在不同的项目上同时工作，而且需要平衡优先级、最后期限以及多个项目的要求。这样的工作环境，349 还需要高度的个人组织、计划以及制定测验与研究所要求的项目方案的能力。能通过说与写，与各种不同受众交流的专业人士往往具有高的价值，因为这个领域中的许多工作都涉及了沟通与跨领域团体合作。这些受众包括学生、教授、家长、教育管理者以及其他研究者。

角色和责任

心理学家通常协助编制学校中使用的教育测验。SAT、ACT、研究生入学考试（Graduate Record Examination, GRE）和法学院入学考试（Law School Admission Test, LAST）就是一些由心理学家和心理测量学家协助制定、执行以及评分的入学考试例子。他们都工作于诸如高校委员会、ACT、教育测验中心（Educational Testing Service）及法学院入学委员会（Law School Admissions Council）这样的教育测验组织。而教育测验公司也会编制大量其他的教育和心理测验，这包括职业兴趣和指导、心理诊断学和人格、特殊教育、演讲与语言、智力和成就等等方面。在教育测验和研究公司中工作的心理学家和心理测量学家会参与设计、编制及执行关于这些测验的研究。

1997 年，教育测验与公共政策的国家委员会（National Board of Educational Testing and Public Policy）估计教育测验的年度销售额达到两亿六千七百万美元，而公共广播委员会（Public Broadcasting Service）则估计，在 NCLB 计划之前，年度销售额位于四亿到七亿美元之间。审计总署（General Accounting Office, 2003）估计各州也可能在 2002 到 2008 年之间，花费 39 亿到 53 亿美元的经费来执行联邦的 NCLB 计划。所有这些，都转化为学校中大量的测验活动，以及对于有足够能力对数量不断增加的测验来进行编制、评分和报告结果的心理学家与心理测量学家的需求。许多从事测验的专业人士开玩笑道，因为公共学校中的测验次数至少增加了一倍，NCLB 立法让心理测量学家也不会落后了。各州通常会联系大的测验公司，来制定专门用于评估每个年级每个学科（例如，数学、科学）的教育标准。测验会按照各州自身要求，而不是按照国家测验项目来编制，例如 SAT 这样的国家级测验，其形式每年都会改变，且在全国范围内使用，又比如一些职业兴趣测验或 350

智力测验，在几年间都是采用一到两种同样的测验形式。

进行测验编制工作的心理学家和心理测量学家会“绘制一种测验的蓝图”，就如同建筑蓝图一样。他们会考虑被测量事物的结构（例如，数学推理、化学、职业兴趣），以确定用于评估知识和技能的问题的数量和类型，以及常见的用以编制公平、有效和可信的测验的其他心理测量学特征。例如，他们会关注测验的信度，需要保证，当给论文或是开放性问题评分时，评分者应该运用一致与可信的标准。通常，心理测量学家会直接与教师一起工作，以评估项目，及制定测验蓝图与评分规则。一旦测验得分产生了，他们就会进行统计分析。例如，他们会检验每个成就测验的每个项目，以确保这些项目在对每种技能与测试者的测量上都有一定的难度分布，还要确保在不花费不必要的额外课堂教学时间的情况下，学生也有足够的时间来完成测验。对于 SAT 这样的测验，心理测量学家将不同测验形式做等值处理，以确保测验的不同形式间能够相互比较。他们可能还会与教育管理者和顾问合作，以确保测验报告的准确、清晰，且保证它容易被学校、学生和家长理解。

测验发行商拥有研发部门，其职责是考察大范围的涉及评估的研究问题，以及获得对学生和学校运用测验得分和结果的效度证据。心理学家和心理测量学家会在测验之后对结果进行统计分析，会进行研究以确保测验的质量，还会评价测验项目的效率。心理学家和心理测量学家还会评价教育项目并提出干预措施，在教育和学习方面考察个体差异，以及考察其他因素的影响（例如，个人背景、社会、认知、学校以及教师因素）。一些教育组织涉及的研究都在这个领域，这些组织包括美国研究机构（American Institutes for Research，AIR）、HumRRO、McREL 及 RAND 公司等等。

硕士层次的心理学家在组织中的测验编制、心理测量学和研究部门工作。他们通常在职业生涯的一开始就参与研究工作，例如联系学校以整理来自学生的数据，写测验说明，或是帮助博士层次的专业人士进行常规的数据分析。最终，通过充分的经验积累和训练，一些硕士层次的心理学家会在项目管理和研究成就上得到相当的尊重。

350

对于科研人员或心理测量学家来说，并没有哪一天是一样的。每天都会有不同的工作，不同的挑战和不同的责任，而这取决于工作单位的类型，所面对测验或待评价项目的情况，以及一个人所特有的职责。通常的情况是，科研人员和心理测量学家会在各种组织、项目和岗位中独立工作，但是这项工作通常涉及团队合作及团体工作的情境。

为一个项目编制测验和报告得分通常只涉及少量人员，而对于一个新的SAT来说，则差不多需要来自三个组织的上百员工（高校委员会、ETS、Pearson教育测量机构），还需要中学和大学里上千名教育者来执行测验、给答卷中的论文打分以及评估学生分数。心理测量学家会协助测验组织和内容专家（content expert）（例如，阅读、数学和科学方面专家）来决定测验题目的数量和类型。他们要保证题目测量到了一个结构的主要方面，而没有过分强调某一两个方面。他们需要保证，测验应不是速度测验，学生应有适宜的时间来完成测验。另外，他们还要保证，不能因为其他无关因素，而使得某个题目对某一类学生特别容易。例如，包含生僻知识的题目不应出现在国家性的成就测验上，因为这对某一特定类别（宗教、种族或文化）的学生可能有益。

在将测验项目放入正式测验之前，心理测量学家会分析学生对测验项目的完成情况。如果一个测验的大部分测验项目都非常容易，这个测验将难以区分学生水平的高低。绝大多数成就测验不但覆盖了某个领域（如几何、生物）的知识和技能，还会混合着容易、中等难度和高难度的测验项目。心理测量学家还会检查测验的评分过程。一些包含论文或开放性任务的测验，都需要训练评分者，以保证他们评分之间的一致性。心理测量学家还会计算测验的难度，并将一个测验的不同版本的得分进行等值处理，以保证一个测验的得分能够与另一个较早进行的测验的得分在统计上比较。

科研人员会经常以多种方式考察可能影响测验得分的无关因素。他们进行效度研究，以收集如何合适使用测验得分的信息。在高校委员会，心理学家和心理测量学家会与各大学一起进行许多效度研究，以检验SAT和高中成绩对学生在大学表现的预测效力。一些研究着重关注群体差异（如种族、性别），以考察这种差异在今后（如大学阶段、研究生阶段及毕业后）是否仍然存在。其他一些研究则会考察教学情况，中学课程表的安排，或是家庭教育与经济水平对测验得分与大学学业表现的影响。

352

在一些组织中，科研人员会花费许多时间来撰写申请。为获取研究经费，在现实环境中写出清晰、准确的申请，是我在读研究生时从来没有学过的。当我在HumRRO开始职业生涯时，我所属团队的任务就是与政府联系以获得申请的许可。写申请报告通常需要许多白天和晚上，因为我当时就在三四个其他专职的项目中工作，所以写申请需要挤出额外的时间。

教育组织中的心理学家可能会体验到他们研究类型的局限性，而这种局限性

在学术界却可能并不存在。教育组织为测验编制或研究合同提供经费，雇员就得在促进公司发展的项目上工作。一些项目都处于最高优先级，而一些专业人员所独立开展的研究或咨询则只能在最后考虑。教育组织中的心理学家可能会与许多团队同时工作，他们应懂得妥协，需要去理解：市场、商业和客户需求可能与他们提供的科学的或统计的专家意见同等重要。根据以往的科学训练，心理学家要评价研究项目的客观信息和经验事实，还要对仅仅基于个人判断的结论或诊断持怀疑态度。而这些，往往会使得心理学家与他们的同事意见不合，而这些工作在临床和教育情境中的人们，往往将某些专家的个人判断作为他们干预策略的基础。与我一起工作的最成功的研究者和心理测量学家，往往具有极佳的技术水平与组织能力，具有令人惊异的强大内在动机，还具有与非专业人士的交流能力，即把技术性和复杂的问题以清晰、简单的方式呈现出来的能力。

353

工作机会

Olson(2004)指出，CTB/McGraw Hill、ETS、Harcourt 评估机构、Pearson 教育测量及 Riverside 出版机构签署了各州 70%的测验合同。其他一些小的测验组织占有了各州正在飞速发展的测验市场中的剩余部分。但是，许多大范围的教育测验项目，都是由一些非营利组织完成的，例如高校委员会、ACT、ETS、国家医师考试委员会(National Board of Medical Examiners)以及一些其他的测验研究组织(例如，AIR、HumRRO、McREL、WestEd)。2005 年，超过 50 个测量与测验研究的职位，在美国教育研究协会(American Educational Research Association's)年会的中心展区以广告形式张贴。所有职位都要求有博士学位，但是一些雇主也会考虑那些有经验的硕士层次的专业人士。超过 2/3 的职位都是由非营利组织提供的。

除此之外，州和联邦政府对心理测量学职位的需求也越来越多，证书、文凭颁发部门及心理测验组织也会提供越来越多的职位。可以准确地估计，每年对心理测量学家、相关的统计与测量专业人士有 80—150 个职位空缺。猎头也常常在主要的测验公司中招募有经验的专业人士。加薪、分红以及工作地点灵活性的增加也是越发寻常了，尽管并不是所有人都能享受到这些。例如，一些公司为员工在更有吸引力且廉价的地理区域建立了附属办公室，以招募或留住一些心理测量学家。另外，一些主要的测验组织会在与之有合约的某州建立小型办公室，而对一些高级

员工，协商之后，可以允许他们可以直接在家里工作。

财政报酬

很难确定不同教育测验组织的报酬情况。一项对20个教育测验与研究组织的薪酬调查表明（Nina Fleiss，个人交流，2005年2月7日）：2004年，新近博士学位获得者起始年薪的中位数在67 000—70 000美元之间；而对于拥有3—8年专业经验的人，这个数字可以达到85 000美元；对于8年工作经验以上的科研人员与心理测量学家，这个数字约在101 000—115 000美元之间。以上的数字并不包括管理和执行者（他们年薪的中位数约在150 000—300 000之间），也不包括经过最有竞争力研究项目训练的顶尖毕业研究生。在采访了一些测验公司的官员后，Toppo（2004）指出"新的心理测量学家一般会得到100 000美元的年薪，而这比其他大部分学术领域多两倍以上"（p. 3）。Toppo指出，心理测量学家在完成他们的课程之前，就会收到不同公司给出的未来工作职位方案。他引用测验机构官员的话指出，对心理测量学家与研究者的高要求，以及每年新的博士学位获得者的有限数量，将导致许多职位在可以预见的未来都存有空缺。

354

结　语

一个人对职业生涯的选择不应仅仅考虑职业的内在属性，还需要考虑职业生涯背后的宽泛社会情境（Vroom，1997）。在这一章里，我讨论了编制、执行、评分及从事测验研究的心理测量学家与研究者的责任。其工作任务看起来是涉及统计的，但相对于会计学或其他数量领域，心理测量学家所遇到的挑战则会更为宽广和复杂一些。测验反映的只是人类行为和表现的样本，而非全部。心理学家可能是极少数的这样一类专业人员，一方面花很多时间去提醒公众和客户，指出他们产品（测验）的局限性以及报告（测验分数）的不确定性，另一方面又要去提倡对其产品和报告的运用。

在测验的编制和研究中，教育研究和测验组织中的心理学家能够理解并运用科学准则、研究方法、高级统计方法和编程技术。但是最终，他们要尝试去预测未来行为或解释当前行为。这些专业人士知道，行为是由许多因素所驱动的，而其中的一些并没有被测验或其他方式所测量到。心理学家运用他们的技能来解决教育

355 问题，并同时在心中牢记：许多社会、文化、学校及其他因素都可能影响教育成就。就这一点而言，心理测量学家的工作与其他数量性质的工作都有差异。

心理学家的视角和技能，与在教育测量项目中获得训练的心理测量学家和科研人员还是略有不同。两个领域的数量化研究生训练可能带来相似的测量与统计技能，但是他们训练的背景可能不同。数量心理学家不仅给我们带来人类行为的知识，还会考察个体间交互作用、组织间交互作用所带来的影响，例如，那些对学业成绩或测验中差异表现(differential performance)产生影响的因素。

参考文献

American Psychological Association. (1999). *1999 APA directory survey*. Washington, DC: Author. Retrieved April 28, 2005, from http://research.apa.org/1999profiles.pdf

American Psychological Association. (2005). *Special analysis from RO using data from the 2005 graduate study in psychology*. Washington, DC: Author.

Anastasi, A. (1976). *Psychological testing* (4th ed.). New York: Macmillan.

Center for Education Policy. (2004). *State high school exit exams: A maturing reform*. Washington, DC: Author.

General Accounting Office. (2003, May). *Title I: Characteristics of tests will influence expenses: Information sharing may help states realize efficiencies* (GAO Report No. 03-389). Washington, DC: Author.

Illinois State University. (2005). *Preparing for graduate study in quantitative psychology*. Retrieved May 11, 2005, from http://www.ilstu.edu/~mshesso/quant_grad_prep.htm

Kolen, M. J., & Tong, Y. (2005). *Programs in educational measurement and related areas: 2005 update*. Washington, DC: National Council on Measurement in Education.

No Child Left Behind Act (NCLB) of 2001, Pub. L. No. 107-110, 115 Stat. 1425 (2002).

Olson, L. (2004, December 1). NCLB law bestows bounty on test industry. *Education Week*. Retrieved May 11, 2005, from http://www.edweek.org/ew/articles/2004/12/01/14tests.h24.html? querystring = nclb%20bounty%20on%20test%20industry& print = 1

Public Broadcasting Service. (2002). *Frontline: The testing industry's big-four*. Retrieved May 20, 2005, from http://www.pbs.org/wgbh/pages/frontline/shows/schools/testing/companies.html

Sireci, S. G. (1996, August). *Psychos and psychometrics: Careers in quantitative psychology*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association as part of the Psi Chi/Division 2 Symposium Nonclinical Degrees and

Careers in Psychology, Toronto, Ontario, Canada.

Toppo, G. (2004, October 12). An answer to standardized tests. *USA Today*. Retrieved May 4, 2005, from http://usatoday.com/news/education/2004-10-12-tests-usat_x.htm

Vroom, V. H. (1997). Teaching the managers of tomorrow: Psychologists in business schools. In R. J. Sternberg (Ed.), *Career paths in psychology: Where your degree can take you* (pp. 49-68). Washington, DC: American Psychological Association.

跋：为心理学职业生涯做准备

357

Robert J. Sternberg

本书的许多读者都是考虑以心理学为职业的大学生，而其他读者则是已经有职业但考虑转行的人（既可能是从其他行业转入心理学，也可能是从心理学的一个领域转入另一个领域）。本章主要为那些目前不在心理学领域，但是考虑进入这个领域的人而撰写的。

正如你在本书各章所看到的，对于心理学内不同的专业领域，人们需要做出的准备是略微不同的。但是，仍然有一系列公共的核心大学课程，它们对你准备心理学中任何职业都具有帮助。

理想地说，你将会选择心理学为主修专业，或是其他相关学科，例如认知科学、生物学或是儿童发展。一旦你选择了心理学为主修专业，在以后选择各种心理学的职业时，你将获得最大的灵活性。但是，对于那些已经知道自己要在心理学的哪个分支发展的人，主修其他专业也是不错的。例如，对于那些想要成为神经行为学家的人，若以生物学为主修专业，以后将可能有很好的发展。

不管你主修何种专业，如果你以后想去研究生院，厚实与宽广的心理学背景

358

将一定是你的筹码。大多数研究生院不要求学生本科就主修心理学专业，也不会在研究生阶段重复地训练学生掌握那些本科层次的知识。另外，一些研究生项目要求心理学研究生入学考试（Graduate Record Examination (GRE) in psychology）的成绩，而在缺乏扎实心理学背景的情况下，这一高级考试是不太容易应付的。

在最后，研究生院的候选人还应修习心理学导论课程，一门统计学课程，以及所有传统心理学基础课程的大部分，例如生物心理学（或生理心理学）、临床心理学（或变态心理学）、认知心理学、发展心理学、社会心理学与人格心理学。大部分学生还应该修习一些高级课程，例如学习、实验设计、思维、成人发展或社会认知。在高级课程上的成功，表明你将有可能应对未来更有难度的研究生课程的挑战。

如果主修专业不是心理学，你可以考虑辅修它。通过这种方式，你至少能够获得这一领域的基本知识。而且不管你的主修专业是否是心理学，许多研究生院会考虑你在心理学之外的宽广知识背景。自然科学、数学以及计算机科学方面的课程将会得到格外重视。另外，社会学、人类学、语言学以及其他社会科学方面的课程将会使你对人类本质的认识有一个更加宽广的视角。

我强烈主张，大学生应该尽可能在写作与高效演讲方面拥有一些训练机会与经历。沟通在心理学中的重要性是难以估量的。心理学家会经常要撰写个案报告、文章、经费申请书甚至论著。高超的写作技能是必不可少的。心理学家也会经常在众人面前演讲，而他们的演讲对象可能包括其他心理学家、学生、家长、教育者、商界人士等等。因而，在公众面前的演讲技能对心理学家是一个很大的优势。

许多研究生院的教授要求大学生在实验型课程（lab-based courses）之外取得其他的研究经历。虽然许多研究生院的申请人有优良的资格证书，但相比其他属性，研究经历通常是让申请者脱颖而出的最重要因素。

拥有研究经历还有其他优势。当你向研究生院申请时，你通常需要三封最好来自心理学家的推荐信。在一个实验室工作，使得你有一个极佳的机会来接触一个或多个心理学家，而他们正是为你写推荐信的较好人选。作为教授，我遇到的最伤心的一件事就是，一个学生到了三年级的时候还没和系里的哪个教员熟悉，而要在申请的最后时刻到处寻找写推荐信的人。

359

当然，取得研究经历并不是唯一与教员熟悉的机会。参加他们的研讨会，或是与他们一起在学生—教员委员会（student-faculty committees）工作，也会赢得这种机会。但是，通过这类机会，教员对你研究技能的评估，往往不如通过你的研究经历来了解你那样深刻。而且，研究生院通常愿意招收那些具有研究经历的学生。

许多研究生项目要求申请人参加美国研究生入学考试（Graduate Recode Examination，GRE）。它的一个版本（一般性测试）（general test）考察言语、数量以及分析技能，而另一个版本（学科测试）（subject test）考察某一学科的专业知识。

在一些研究生院，一般性测试是必考的，而学科测试是选考的。你最好是通过优良、内容宽泛的教育，用较长的时期准备它。美国教育测验中心（ETS）对这一考试提供了相关信息，以及书籍与课程来帮助考生准备考试。考试的准备材料可能会提高分数，或是根本没用，但是它们会使你拥有考出好成绩的信心。

寻求各式各样与令人感兴趣的学生的招生部门，有时也会考察学生的课外活动，但它们的价值一般不会被看重，除非这些活动与你的研究生教育有关。例如，你曾经在心理学诊所或医院工作，参加过一项心理学研究，或是作为一个心理学俱乐部的成员。但是，偶然地，一些其他生活经历对于学生的成熟也会有帮助。例如，许多心理学家认为，任何工作中的成功经历几乎都会让学生拥有某种成熟感，而仅仅作为一个学生是无法获得这一点的。一些学生用了一两年来获得这种经历，而它确实是有益的，特别是那些与其职业方向相关的工作，例如作为一个心理学家的研究助理。

你还要记得另外一件事：当你填写研究生院的申请时，人们会认真对待你写的东西。研究生院会注重你在这个领域的理解能力、承诺以及目标。因而，仅仅表明“因为你对人类本性感兴趣所以你选择心理学”，可能会更多地伤害你，而非帮助你。展示出你对某个特定研究生项目的理解，或是理解在某个特定项目中的教员到底做什么，会对你的申请有益。没有人会期望你确切地知道研究生应该做什么，但是，研究生入学委员会确实期望你至少已经确定了初步的研究兴趣。

360

或许，对你来说最重要因素是征求教员的意见，特别是那些你有兴趣从事的心理学领域中教员的意见。大学生通常对寻求意见感到害羞。他们不应该这样，因为解答他们的疑问本是教员的职责。如果去寻求意见，你会发现你的准备过程将比预想要来得容易得多。

当你考虑读研时，你要明白研究生教育并不是你在本科生所进行活动的简单延续。研究生阶段，课程将不再那么重要，特别是在第一年或第二年之后。而研究、教学，以及在某种情况下的临床实践将会非常重要。在研究生阶段，你将从一个单一的心理学知识的消费者（consumer），转变为一个心理学知识的产出者（producer）。

一些其他专业的人认为心理学是他们真正感兴趣的领域。他们会在大学毕业后或是过一段时间，决定进入心理学领域。这些学生能够而且经常在申请心理学研究生项目时获得成功。他们的原有领域不一定是相关领域（例如生物学、社会学或人类学），我们的研究生项目有时也接受来自英语文学、法语或是数学专业的

学生。

如果你考虑要换一个领域，你最好完成一系列心理学副修专业所要学到的课程。当然，完成主修专业的对应课程那就更好了。研究生院一般假定招收的学生都拥有在心理学方面的本科生训练，而且研究生项目不会重复本科的所有内容。一些地方院校会为一些返校生(returning student)提供机会，让他们利用业余时间、假日或是特别项目来完成课程。你甚至可以通过自己的独立阅读，来进行自学。

对申请某些研究生项目而言，在GRE心理学测试中获得高分，表明你已经掌握了心理学的基本内容，即使你可能缺乏相关的课程训练。另外，一些研究生院会接纳来自其他领域的硕士生，尽管这些学生鲜有心理学的背景，研究生院也会考虑这些学生是否有申请博士研究生项目的资格。还要再次重复的是，获取诸如研究助手之类的研究经历，对申请的价值也是无法估量的。

请记住，研究生院对于研究生项目可接受的专业背景要求是千差万别的。例如，有的学校将计算机科学、生物学专业的本科生与心理学本科生一样看待。而另一些学校则将工作经历看作是决定性优势。你应该将你的专业背景问题与每个项目中合适的官员进行讨论(通常是研究生项目的主管)，从而确认某一项目对申请者的期望要求。

你几乎可以在任何时间开始准备心理学职业生涯。我希望你确实想在心理学中找寻自己的道路，而且你会像我一样乐在其中。但不管你的决定是什么，祝你好运！

索　引

注：

1. 页码为原书页码，见本书的边码
2. 英文人名均未加翻译
3. 页码后面的字母"n"表示该内容在该页的脚注中

B

C

D

E

F

G

H

I

J

K

L

M

N

R

S

T

U

V

W

关于主编

Robert J. Sternberg，哲学博士，塔夫茨大学(Tufts University)文理学院的院长及心理学教授。以前他在耶鲁大学担任心理学系心理与教育方面的IBM教授(IBM Professor)，管理学院的管理学教授，以及能力、竞争力与专长的心理学研究中心(Center of Psychology of Abilities, Competencies, and Expertise, PACE)主任。他现在仍然在Tufts领导PACE中心。Sternberg博士还在2003年当选美国心理学会主席。他曾供职于APA(2002—2004)理事会(board of directors)、APA理事会(board of trustees)(2004)，而且当前仍供职于美国心理学基金会(American psychological foundation)的理事会(2005—2009)。他还是东部心理学学会(Eastern Psychological Association)的当选主席(president elect)。

Sternberg博士的著述包括超过1 100篇的期刊论文、图书章节、专著。他的研究曾得到来自政府以及其他基金、合同的一千八百万美元的资助。他的研究兴趣主要在于智力、创造力以及智慧(wisdom)。他还研究过爱、亲密关系以及厌恶。这些研究已在五大洲范围内展开。他还获得过7个荣誉博士学位。

Sternberg是美国文理学院(American Academy of Arts and Sciences)以及其他一些协会的成员。他曾获得来自APA、美国教育研究协会(American Educational Research Association)、美国心理科学协会(Association for Psychological Science)以及其他组织的多个奖项。Sternberg博士曾被《心理学观察》(*Monitor on Psychology*)评为20世纪的100位顶尖心理学家之一；被ISI(Institute for

Scientific Information)评为心理学与精神病学领域被引用率最高(高于 0.5%)的作者之一;被《时尚先生》(*Esquire*)评为最杰出的 40 名人士之一;还被《科学文摘》(*Science Digest*)评为 100 位顶尖年轻科学家之一。当前,他的名字还被《美国名人录》(*Who' s Who in American*)、《世界名人录》(*Who's Who in the World*)、《东部名人录》(*Who's Who in the East*)、《医学与健康护理名人录》(*Who's Who in Medicine and Healthcare*)、《科学与工程名人录》(*Who's Who in Science and Engineering*)收录。

Sternberg 博士因其成功智力(successful intelligence)理论、创造力的投资理论(investment theory of creativity)(与 Todd Lubart 共同创立)、作为自我管理的认知风格理论(theory of thinking styles as mental self-government)、智慧的平衡理论(balance theory of wisdom)、领导力的智慧—智力—创造力的整合理论(wisdom-intelligence-creativity synthesized, WICS)以及爱与恨的双重理论(duplex theories of love and hate)而闻名。